








Şubat 1966
Sayı 36

TÜRK-İŞ

Türk İşçisinin Hizmetinde 3 yıl






















TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

AYLIK DERGİ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

ŞUBAT

1966

YIL : 3
SAYI : 36

Fiatı : 250 Krş.
1 Yıllık 25.00 TL.

TÜRK - İŞ ADINA İMTİYAZ SAHİBİ
Seyfi DEMİRSOY

Genel Yayın Müdürü
Oktay POYRAZ

Yazı İşleri Müdürü
Önder AKER

İDARE ve YAZIŞMA ADRESİ
İşçi Sigortaları Hanı
Atatürk Bulvarı Kat 1/2
YENİŞEHİR — ANKARA
Telefon :
17 16 02 — 12 66 18

TÜRK - İŞ DERGİSİ BASIN AHLÂK YASASINA UYMAYI KABUL ETMİŞTİR.

DİZİLDİĞİ VE BASILDIĞI YER

sunuş

Saygıdeğer
Türk-İş okuru,

Türk-İş Dergisi, bu sayısıyla üç yaşını tamamlamış, dördüne basmış oluyor. Üç yıl önce, mahdut bir kadro, sınırlı imkânlarla yayın hayatına atılan Türk-İş'i bugüne daha iyi şartlar, daha geniş bir muhteva ile getirebilmenin mutluluğu içindeyiz.

Şu anda elinizde bulunan derginin kapağı, 1963 yılının Mart ayından bu aya kadar çıkan 35 Türk-İş Dergisi'nin kapak kompozisyonlarını bir araya toplamıştır. Ulusal petrol dâvamızdan, grizu patlamalarına, Türk-İş'in önceki Genel Kurulundan, Uluslararası işçi teşekkülleri ile ilişkilere, grev ve toplu sözleşme haklarının kanunla teminat altına alınışından, Türkiye'nin en büyük işçi teşekkülü Türk-İş'in Başkanı Seyfi Demirsoy'un tutuklanışına ve büyük grevlerden, işçi yararı aleyhine çalışan milletvekillerini seçtirmeme kampanyasına kadar birçok konu, üç yıllık hareketli bir dönemde yaşadığımız olayların hemen tümü, bu kapağımızda, yaşayan fotoğraflar halinde yer almaktadır.

Başlangıçta,: dergiyi yetiştirme, abone kaydedilme ve hepsinden önemlisi, haber ve diğer yazı türlerinde yanılmalara düşmeme endişesiyle kıvranma bahasına TÜRK-İŞ'i sizlere hazırlamak için çırpınan dergi personeli, şimdi bugünleri görmenin mutluluğu içindedir. Bu, verilen emeklerin ve gösterilen itinanın büyüklüğünden çok, sizlerin, değerli okurlarımızın candan ilgisinin gün geçtikçe artmasıyla meydana gelen bir gelişmedir. Bu bakımdan, TÜRK-İŞ, üçüncü yaş gününde bütün okurlarına teşekkür eder.

Bu sayımızın olaylar kısmında okuyacağız küçük bir haber, büyük Türk-İş Kongresi'nin 7 Mart günü Ankara'da toplanacağını size bildirmektedir. Türkiye'nin yegâne ve en büyük işçi teşekkülü olan Türk-İş'in «İşçi Parlamentosu» diye adlandırılan kongresi, muhakkak ki bu kez de, öncekiler gibi çok ilgi çekici olacak, hemen tüm sosyal sorunlar, bu kongrede, ele alınacaktır. Türk-İş üyesi bütün işçi teşekküllerinin delegeleriyle temsil edileceği kongrede, yerli ve yabancı birçok konuk hazır bulunacak, kongreyi bu arada derginiz de kongreyi yerinde izleyerek, 38'inci sayısında sizlere bütün teferruatıyla iletecektir. Şu anda, 6'ncı Türk-İş Kongresi'yle ilgili hazırlıklar konfederasyonumuzun bütün ihtisas merkezlerinde olanca hızıyla devam etmektedir.

36'ncı sayımızı sizlere sunarken duyduğumuz büyük üzüntü, kongremizde hazır bulunmasını candan dilediğimiz Cumhurbaşkanımız Sayın Cemal Gürsel'in, tedavi için yurt dışına gitmesi olayıdır. Bundan dört yıl önce geçirdiği hastalığın belirtilerinin bugüne kadar yurdumuzda giderilmemiş olması, Sayın Gürsel'in Amerika'da tedavi edilmesini gerekli kılmıştır.

Temennimiz, Sayın Gürsel'in kısa zamanda iyileş-

BAŞKAN'DAN

Sendikacıların ödevi

Eski denebilecek bir tarihte, Yakın ve Orta Doğu Enstitüsü'nün düzenlediği "Sendikacıların Ödevi" konulu seminere katılanlardan, sendika yöneticiliğine arzulu bir arkadaşım, "biz sendikacılığı, müdür ile işçi arasında, fındık kabuğunu doldurmayan anlaşmazlıkları çözümleyen merci olarak görüyorduk. Seminerde öğrendik ki, sendika hareketi öyle hafife alınacak gibi değilmiş. Sayısız yurt sorunlarının çözümünde sendikaların ödevleri var. Sendikaların kapsadığı alan çok genişmiş, aydınlandım" demişti.

Sendika hareketimizin, dar anlam ve sınırlar içinden, yani klâsik niteliklerden sıyrıldığını anlayan arkadaşım, bunu, birçokları gibi itiraf etmişti.

Ama gelin, görün ki, sendika hareketini belirli bir çerçeve içinde mütalâa etmeğe kalkanların sayısı yüksek rakamları buluyor. Yöneticisinde ve politikacısında... Hattâ, meslektaşlarımız arasında dahi (nadirattan bile olsa) böyle düşünenler vardır.

Eskiden de öyleydi. Sendikacılığımızı, hayalleri, arzuları yönünde görmek isteyenler, ya maksatlıdırlar, ya da kara cahildirler.

Gam değil... Biz, sendika yöneticileri, ödevlerimizi ve yüklendiğimiz sorumlulukları idrak ediyoruz. Varsın, bazı fincancı kervanları ürksün, dursun. Zararı yok.

Zihniyet, bazı meslek erbabında gün geçtikçe değişip durmaktadır. "Yurtta işsizlik var" dense, "politika yapıyorsun.." diye, sendikanın kapatılmasını istiyecek, Adalet Bakanlığı'nı bu konuda tahrik edecek politikacının çıkacağını düşünmek bile istemiyoruz. Vaktiyle çıkmıştı da...

Hoşlanmadığı muhalifi, ya da muvafıkı merkezinizi ziyaret etti diye, kimse pirelenmez ve sizi kınamaz. Evinde ziyaret ettiğiniz dostunuzdan hazzetmeyen muhatabınız ertesi gün, "ne işi var bu adamın sende?.." sorusuna aldığı cevaptan daha da sert bir cevapla karşılaşacağından emindir. Ham evhamın, huzursuzluk ve bencilliğin belirtileri bunlar... Vaktiyle oluyordu da...

Beyanat, yazı ve konuşmalardan art ahkâm çıkarmak her zaman mümkündü. Bu, dün oluyordu, bugün de oluyor bazı küçük farklarla...

"Bu sendikacı, bu yazıyı yazamaz, düşünemez, konuşamaz..." hükmüne varanlar dün de vardı, bugün de... Biz, kimseyi inandırmak zorunluluğunu duymuyor, sendika hareketinin ne demek olduğunu hâlâ anlayamayan yüksek diplomalı cahillere sadece gülüyoruz.

Yazımız işine geldi mi, "bravo" yu bastırır; ters geldi mi, şöyle burun büker, sorar, "kim yazar, verir, buna bu yazıları?" diye. Ufak - tefek te soruşturmaya girişir.

Rahatsızlık belirtileri gösterirler. Fikirlerinin lehinde olduğu gibi, aleyhinde de düşünenler çıkabileceğini düşünmezler. Aleyhlerinde olanları, kalemlerini mürekkebe değil, hattâ katrana sokarak, mubalağa, mugalata, demagoji bahasına lekelemeğe çalışırlar.

Hani dokuz milletvekilini seçtirmemek istemiştik. Bazı kalemler neler yazdı, neler. Demokrasiyi benimsemeyen, sendikacılığı kapıkulu görmek isteyen, kişisel menfaatlerinden gözleri kararak, ulusal menfaatları hiçe sayan bu zavallılara biz zamanında cevap vermemiştik. Bu cevabı şimdi adalet verdi. Utanacaklar mı? Hiç zannetmem. Her zamanki gibi, tükrüğümüze, "Yarabbi şükür, yüzümüze yağmur yağdı.." diyerek, kollarının yeniyle suratlarını sileceklerinden şüphemiz yok.

Memleketi, ömürlerinin son günlerinde yaslandıkları melcelerle yönetiyoruz iddiasında olanların, dün şunun bunun önünde bel bükenlerin, menfaatlerinin devamını müesseseleri, şahısları insafsızca yıpratmakta bulanların tahriplerine hangi devirde pabuç bırakılmıştır ki, 1961 Anayasa'sının uygulanmasında bırakılsın...

Onlar köstebekliği kabullenmişlerse kime ne.

Hatırlarım, aydın geçinen biri dostça nasihat ediyor, "ileri gidiyorsun, seni severim, sonra kimse elinden tutmaz..." diyordu. Bugün de diyenler var. Nezaket icabı tebessümle karşıladık...

Ah; tebessümlerimizle vermek istediğimiz dersi anlayarak kendilerini soktuğumuz kılığı bilseler. Arada sitemler de olmuyor değil. Kahredenler de çıkıyor.

Ne siteme ve ne de kahra gönül bırakmayız biz.

Düşünüyor, düşündüklerimizi de rahatlıkla ve hiç bir ikbal beklemeden söylüyoruz. "Sendikacılar, iddia ediyorum ki yurt sorunlarına birçok yönetici, politikacı, sermayedardan daha çok vakıf..." demişti bir başbakan. Hemen ilâve edeyim, bize değil, arkadaşına söylemişti bu sözleri. Bir profesör ise, gözleri dolu dolu, arkadaşlarıma, "Siz profesör, biz ise yanınızda doçentiz.." demişti. Gerçek bunlar; içtenlikle söylenmişti.

"Yurt sorunlarında size ne oluyor" diyenlere şu cevabı veriyoruz: "Sendikacılar, Büyük Atatürk'ün, Türkiye'yi muasır medeniyetler seviyesine çıkaracağız, idealine bağlıdırlar."

Bunun için de, her konuda söz sahibi olmak isteyeceğiz. Elbette kötüye söyleyecektir sendikacı. Unutmayın ki, İngiltere'de sendikacılar, tam iki yüze yakın komisyonda temsil ediliyorlar. Hattâ millî savunma komisyonunda dahi.

At binicileri, başı havada olan ata pek itibar etmezler; sık sık tökezlenir ve at sahibi de düşer yere.

Başı yukarıda, ya da kuma batık olanla uğraşacak halimiz yok bizim...

Seyfi Demirsoy

Bakanlar sendikacılar toplantısı

Türk-İş yöneticileri, sendika önderleri ve bakanlar arasında yapılmakta olan ortak toplantıların sonuncusu, uzunca bir aradan sonra, 20 Ocak günü Sosyal Sigortalar Kurumu toplantı salonunda başlamıştır.

Toplantı, Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem'in kısa bir konuşmasıyla açılmış, toplantının önemine kısaca değinen ve gündemi özetleyen bakan, sözü Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç'a vermiştir.

İŞÇİ — MEMUR AYRIMI

Tunç, konuşmasında yeni çıkarılacak Devlet Memurları Kanunu'nun, işçi-memur ayrımını zedeleyici bir mahiyet taşıdığını ve bir reform kanunu olmaktan uzaklaştığını belirtmiş, **«yürüyen bir usulü kaldırırken, yerine daha iyisini koymak lâzımdır»** demiştir.

İşçi - memur ayrımı konusundaki sözlerine, Türk-İş Genel Sekreteri Tunç, şöyle devam etmiştir:

«Mevcut çalışma mevzuatımız, işçiyi çeşitli şekilde tarif eder, fakat hepsi bir noktada birleşir. İdarî ve mâlî yargı organlarının da bu yolda içtihatları vardır. Bu tarifi ortadan kaldırıcı veya hiç buna itibar etmeyen, işçileri de devlet memurları kapsamına almak şekli, birçok iktisadî ve sosyal huzursuzluklar getirecektir.»

ANAYASA'YA AYKIRI

Yeni kanunun söz konusu hükmünün Anayasa'ya da aykırı olduğunu ifade eden Tunç, bu konuda şunları söylemiştir :

«Konuyu ele alınca, Anayasa zaviyesinden tatbikat yanlıştır. Anayasa, çalışanları, işçi niteliği taşıyanlar ve işçi niteliği taşımayanlar, kamu hizmeti görevlileri diye ayırır. Anayasa'mızın 11 inci maddesi ve iktisadî ve sosyal hakları düzenleyen 40 ıncı maddeden sonraki maddeler, işçi niteliğini açıklamıştır. Nitelikler ayrıca kanunla tespite kalkışılırsa, Anayasa'nın işçiye tanıdığı haklar külliyen ortadan kalkar.»

Tunç, bu konudaki sözlerine, hükûmetin de, bu konuda ayni görüşte olduğunu, ekonomik yönden geri kalmış bir ülke olan Türkiye'nin, bu şekilde sosyal hakları elinden alınmış personelle kalkınamayacağını belirterek devam etmiş, ayni işkolunda devlet kesiminde çalışan işçinin memur ve özel kesimde çalışanların ise işçi sayılmalarının garip olacağını söylemiştir.

Tunç, konuyla ilgili konuşmasını şu sözlerle bitirmiştir :

«İster kamu sektöründe, ister özel sektörde çalışsın, çalışanları, Anayasa'daki haklardan, diğer kanunlar yoksun kılamaz. Bu bakımdan endişelerimiz vardır. Bunlar düzeltilmezse, almak mecburiyetinde olduğumuz birçok tedbirlerimiz vardır ki, sendikacılığı koruyalım derken, diğer tarafta özel sektörde çalışanlar, devamlı olarak toplu sözleşme yapacaklar ve ücretler bakımından da dengesizlik doğacaktır.

Biz, işçi niteliği taşıyanların devlet memuru kapsamına girmesini önleyeceğiz veya kanun değiştireceğiz diye, devletin, bu iki şıktan birini bize kesinlikle ifade etmesini istiyoruz. Bu konu, kısmen de istismar ediliyor. Bazı kamu teşekkülleri, çalışanları, daha fazla menfaat alacaklardır diye kışkırtıyorlar. Teşkilât huzursuzdur. Elimizde dokümanlar vardır. Biz, hükümetimizin görüşünü bekliyoruz.»

KİM YETKİLİ...

Tunç'un uzun konuşmasından



BAKANLARLA SENDİKACILAR TOPLANTI HALİNDE

sonra söz alan Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem, işçi-memur niteliğinin kesin hatlarla ayrıldığı bir tanıma Türk-İş'in hazırladığı metinde de rastlanmadığını ileri sürmüş ve bu meselenin halli için kesin bir ifadeye ihtiyaç bulunduğunu ifade etmiştir.

Erdem, daha sonra, bu ayrımı kimin yapması gerektiği konusunda da henüz karara varılamadığını belirtmiş ve şöyle demiştir:

«Evvelâ, işçi niteliği hangi mercice tespit edilmelidir? Bize bu lâzımdır. Bizim Çalışma Bakanlığı olarak görüşümüz budur.»

TUNÇ'UN CEVABI

Tunç, Çalışma Bakanı'na cevabında, bakanın söylediği gibi, Türk-İş tarafından bu konuda hazırlanmış bir metin bulunmadığını, işçi niteliğinin tespitinde yetkiyi adlî yargıya mı bırakmak gerektiği konusunda tedbirler almanın lüzumuna inandığını belirtmiş ve özetle şunları söylemiştir :

«Diyoruz ki, Devlet Personel Dairesi, tatbikatını yaparken, kamu hizmeti gören 30 bin işçiyi almadığına göre, ya hepsi bu kanun kapsamında veya hiçbiri değildir. Devlet Personel Dairesi'nin bir kesin görüşü de yok. Tatbikatlarda ise, işçilerimize formüler gönderiliyor. Bunlar, yarın problemler doğuracaktır. Yani, Rüçhan Işık'ın dediği gibi, 28 Şubat'ta işçi, 1 Mart'ta memur olacaktır.»

SİGORTA HASTAHANELERİ VE SAĞLIK BAKANLIĞI

Daha sonra; gündemin ikinci maddesine geçilmiş ve Sağlık Hizmetlerinin Sosyalizasyonu Kanunu uyarınca, Sağlık Bakanlığı'na devredilen Sosyal Sigortalar Kurumu hastahanelerinin durumu söz konusu edilmiştir.

Bu konudaki konuşmaların ilkini, Türk-İş Başkan Yardımcısı Hasan Türkay yapmıştır. İşçi ve işveren primleriyle meydana getirilen bu sağlık kuruluşlarının devrine Türk-İş'in karşı olduğunu bundan önce de çeşitli vesilelerle açıkladığını belirten Türk-İş İkinci Başkanı, bunun genel kurulda da karara bağlandığını ifade etmiş ve özetle şöyle demiştir:

«Bir defa, bunu üç bakımdan incelemek lâzımdır: 1 — Hukuk bakımından, 2 — Prensipler bakımından, 3 — Psikolojik bakımdan bunu uygun görmüyoruz. Anayasa da derki, sağlık teşkilâtı kurma ve kurdurma, devletin ödevlerindendir. Bu sağlık tesislerinde ise, devletin 10 paralık iştiraki yoktur. Sosyalizasyon Kanunu'nun 30 uncu maddesinde, Sağlık Bakanlığı'nın, Sosyal Sigortalar sağlık kurumlarına bina ve ilâç bedellerini vererek satın alacağını yazıyor. Anayasa da, iktisap bedeli der. Sosyalizasyon gerçek bedel değildir der. Yani Anayasa itibariyle, bunların devri aykırıdır.»

Konuşmasını, hükümetin bu konudaki katı ve kesin görüşünü öğrenmek arzusunda olduğunu bildirmekle tamamlayan Türkay'dan sonra, sırayla, Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç ve Sağlık Bakanı Edip Somunoğlu söz almışlardır.

Tunç, bazı eski ve yeni bakanların bu konudaki çelişik tutumundan yakınmış ve şöyle demiştir:

«Bir noktayı da belirteyim. Zamanın Sağlık Bakanı Faruk Sükan, böyle bir hükümet düşüncesi ve tedbiri yoktur demişti. Sayın Çalış-



BAKANLAR



SENDİKACILAR

nın Bakanı ve Sosyal Sigortalar Genel Müdürü de iştirak etmişlerdi. Bugün ise, Sağlık Bakanı, Askerî Tıp Kongresi'nde bir ifadede bulunmuştur. Bu, evvelki ifadelerle çelişiyor. Bu itibarla gündeme koyduk, endişelendik...»

İŞÇİ HASTA OLMAMALI

Bunun üzerine söz alan Sağlık Bakanı Edip Somuncuoğlu, koruyucu hekimliğin uygulanabilmesi için işçi ve diğer halka ayni uygulamanın yapılması gerektiğini söylemiş ve **«İşçiyi evvelâ hasta etmemeli...»** demiştir.

Hastahanelerin bir elden yönetiminin, tamamen Sağlık Bakanlığı'na devri demek olmayacağını ileri süren Somunoğlu, sosyalizasyona tâbi tutulan Sosyal Sigortalar Kurumu hastahanelerinde bakılacak işçilere yapılacak uygulamayı şöyle belirtmiştir :

«Bir de protokol yapılmıştır. Bu da, işçilerin sağlıklarının korunması yolunda bir protokol tanzim edilmiştir. Buna göre, Diyarbakır'da böyle bir hastahane vardır. Fakat protokol bunu hariç tutmuştur. Protokol da bugünlerde imza edilecektir. Her işçi kendi fişiyle gelecektir. Gelemezse doktor gelecek, evine giderse 15, köyüne giderse 50 lira alacak ve İşçi Sigortaları'ndan bunu alacaktır.»

Sağlık Bakanı, konuşmasını şu sözlerle bitirmiştir :

«İşte, halkın ve işçinin yararına, bu hastahaneler ne şekilde faydalı olacaksa, onu yapacağız ve 70 - 80 seneden beri klâsik sürüp gelen sistemler bu ihtiyaçları karşılayamıyorlar. İnsanlar hiç hasta olmadığı halde, acaba bir şeyim var mı diye doktora gidiyorlar ki, çok mükemmel bir görüştür...»

ATA BİNEN GELİN...

Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem'in de ayni tezi destekleyen konuşmasından sonra, Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy söz almış ve şöyle demiştir :

«Sayın Sağlık Bakanı'nın düşüncesi idealdir. Biz, buna hürmet ederiz. Yalnız, faraza 2 veya 5 sene sonra bu mesele gene karşımıza çıkacaktır. Bakanımız, konuşmasının bir kısmında diğer vatandaş da vergi veriyor dediler. Biz vergimizi de veriyoruz. İşçinin ailesi de sosyal sigortaya tâbi olunca, geniş mikyasta, meselâ 3 - 4 milyon vatandaşı, devletin gücünden çekip alacağız.

Eski tarihlerde, bir bakanımız, işsizlik sigortasını tatbik edeceğiz ve kaynağını buldum demişti. Sordum. Ceza fonları demişti. Şimdi sağlık hizmetlerini birleştirmede yeni hükümetin gözü, yine Sosyal Sigortalar Kurumu'nda olacaktır.

Bu problem devam edecektir. Görüşümüze göre, en az yarım asır, köylü vatandaşımız prim veremez. İşçiyi bugün serbest bırakırsanız, yakın menfaati için sigortadan ayrılacaktır. Bugün sosyal sigortaların hastalık kısmından şikâyetimiz var. Fakat, aynen ata binen gelin gibi... Sigortalar hakkında bu gibi konuşmalar, endişelerimizi gidermiyor. Zira, bundan evvelki toplantıda, Sayın Faruk Sükan Bey buna dair teminat vermişti Bakanlığımızda çalışmalar var, olacaktır... demişti. Biz, işçinin bulunduğu her müessesede söz sahibi olmak istiyoruz. Ve gayemiz budur.»

YURT DIŞINDAKİ İŞÇİLER

Yurt dışındaki işçilerin durumu ile ilgili olarak ta Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy ve Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem konuşmuşlardır. Bu işçilerin durumlarıyla son zamanda ilgilenilmeğe başlandığını ancak, fazla mesaî ücretlerini alamayan binlerce maden işçisinin haklarını korumak üzere, Almanya'ya hukukçular yollanması gerektiğini belirten Demirsoy'dan sonra Erdem, yabancı para bozduran karaborsacıların durumlarının da yakından izlendiğini, bunun önünün alınması için Merkez Bankası'nın seyyar bürolar açacağını bildirmiştir.

Daha sonra tekrar konuşan Demirsoy da karaborcıların faaliyetine değinmiş, Yunan'lıların bir bölgede 11 — 12 hukukçu bulundurdukları nı söylemiştir.

TURGUT: ÖNCE KALKINMA SONRA SOSYAL ADALET...

Türkiye'de sosyal adalete giden yolun asgarî ücretten geçtiğini, bu konunun Anayasa'da yerini bulduğunu belirten ve yurt çapında bir asgarî ücret politikasına dönmenin gerekliliğini işaretliyen Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç ile bu görüşü **«doktriner»** bulduğunu ifade eden Sanayî Bakanı Mehmet Turgut arasında tartışma denebilecek tonda bir konuşma cereyan etmiştir. Asgarî ücretin, batıda, yetişmiş bir sanayî ağacının meyvalarının alınmasından sonra kurulduğunu, bunun bizde de böyle olması gerektiğini ileri süren Turgut'u, Türk-İş Genel Sekreteri, **«işveren ağzıyla konuşmak»** la suçlayarak cevaplandırmış ve özetle şöyle demiştir :

«Hele Sayın Mehmet Turgut, evvelâ ağacı yetiştirelim, sonra sosyal adaleti kuralım dediler. Büyük hürmetim olduğu halde, kendisine bu konuda iştirak edemeyeceğim. Biz, kalkınmayla sosyal adalet birlikte gerçekleştiği takdirde değeri olduğunu söylemekteyiz. Yoksa, evvelâ kalkınalım, sonra sosyal adaleti kuralım esprisi Adalet Partisi'nin de prensibi değildir. Görüşümüz yüzde yüz bu yoldadır. Bu görüşü açıkça ortaya koyduğumuzdan da şüphe edilemez.»

İŞÇİ KONUTLARI

Gündemin işçi konutlarıyla ilgili maddesi üzerinde de ilk sözü, Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy almış ve konutların yüzölçümleri hakkında değişik tutumlardan yakınmıştır. Demirsoy, bu konudaki konuşmasında özetle şöyle demiştir:

«Bu konu, üç toplantıda yer almıştır. Sendikacılar, plânlı kalkınmaya katılmışlardır. Ürgüplü Hükümeti de bu noktayı açıklamıştı. Meseleye çok daha fazla sahip çıkmışızdır. Plânlı kalkınma derken, bazı bakanlıklar tarafından sürprizlerle karşılaşıyoruz. Bir kararname çıkmıştır. Bunda, işçi konutları 63 metrekareden fazla olmayacak denilmişti. Evvelce 100 metrekareydi. 60 ilâ 100 metrekare taban var-



YEDİ MADDE GÖRÜŞÜLDÜ — Sendikacılar Bakanlar toplantısının ay içinde yapılan oturumunda gündemin ilk yedi maddesi görüşülmüş, sonraki maddeler Şubat ayı içinde yapılacak toplantıya bırakılmıştır.

dı. Ancak, sayın bakanlarımızdan rica edeceğiz, bu 100 metrekare tayin edilen taban haddini işçiye söylemedik. Bu kararnamenin çıktığı günden bu yana hiçbir kooperatif 69 metrekare ev için müracaat etmemiştir. Ayrıca, istikbale ait çalışmalar için bir koordinasyon yapılmalıdır. Emlâk Kredi Bankası, çeşitli formaliteler çıkardığı için, işçi meskenlerini de üzerimize aldık. Bu konularda maruzatımız olacaktır.»

Daha sonra Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem ve İmar — İskân Bakanı Haldun Menteşeoğlu konuşmuşlar ve konut standartları konusundaki görüşlerini belirtmişlerdir. Menteşeoğlu, 2 metre 40 santimlik tavan yüksekliğinin, Türkiye için elverişli olmadığını, bunun 2 metre 60 santime çıkarılması konusunda görüş birliğine varıldığını, diğer tahditlerin ise kaldırılması gerektiği görüşünde olduğunu ifade etmiştir.

İmar — İskân Bakanı, bu konuda özetle şöyle demiştir :

«Orta standart 100 metrekare için kredi celbine imkân kalmamıştır. Biz, bakanlık olarak, tahditlerin sür'atle kaldırılmasına çalıştık. İkinci konu ekonomik ve sosyal olduğundan, bu konudaki çalışmalarımız bir müddet daha devam edecektir. Böyle bir kararname Başbakanlığa sevkedilmiştir. Meseleyi bu standartlardan değil, memleketin sosyal ifadesine göre, makul bir asgarî standartın tesbitinin lüzumuna kaniim. En kısa zamanda 1964 tarihli kararnamenin her iki yönden kısıtlayıcı hükümlerini kaldırmak kararındayız. Saygı ile arzederim.»

KARTOPU

Daha sonra, konutlar konusundaki konuşmalar Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy devam etmiş ve şunları söylemiştir :

«İşçi meskenlerine ayrılan tahsisat, şimdiye kadar 500 milyon lirayı aşmıştır. Eğer bir kartopu gibi yuvarlansaydı, daha büyürdü. İşçi Sigortaları Kanunu'nda paraların nelere ayrılacağı konusunda kayıtlar var. Hükümet, sanayiciye 300 milyon lira verelim diyor. Biz ise razıyız, fakat işçiyi istismar etmeyen işverene verilsin diyoruz. İşte, işçi konutlarında da bu prodüktif olarak ele alınsın fikri isabetli değildir. Hatadan dönmek fazilettir. Ben İsrail'den yeni döndüm. Ben kooperatif başkanıydım Mecidiyeköy'de. 90 ev yaptım, 60 metrekareydi. Çünkü ihtiyaç o idi. Şimdi İsrail'de 100 metrekaredir. Maliye Bakanı'nın da bulunmasını isterdik. Sayın Çalışma Bakanı, Sayın Menteşeoğlu, Sayın Maliye Bakanı ile birlikte bunu görüşelim. 63 Metrekarelik eve vatandaş girmiyor. Rüzgâra, yağmura tahammül ediyorum. Sen beni beton mezarlığa sokma diyor. Maliye Bakanlığı'nın o teknik adamları kimse, lütfen hizaya gelsin.»

Bu konuda devam eden konuşmalar sonunda, Emlâk Bankası, bakanlıklar ve işçi temsilcilerinin katılacağı toplantılar yapılması kararlaştırılmış, İmar — İskân Bakanı, hazırlık safhasında bulunan Gecekondu Kanunu, Konut Kanunu, Arsa Ofisi Kanunları ile de ilgili bulunan bu konu üzerinde daha etraflı şekilde durulacağını belirterek gündemin bu maddesindeki görüşmeleri sonuçlandırmıştır.

PLÂNLAMA VE İŞÇİLER

Plânlı kalkınmada Türk-İş'in görüşünün billûrlaşacağı bir istişari kuruluşun faydaları üzerinde duran Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç, yıllardan beri bu konuda yapılan ön görüşmelerden bir sonuç alınmadığını söylemiş, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nda 112 ulusun onayıyla kaleme alınan,

Sosyal ve ekonomik gelişme için plânlama ve proğramlamada demokratik karar alma sistemi» şeklindeki karar suretinin bizde de uygulanmasının doğuracağı faydaları sıralamıştır. Karar sureti konusunda, Tunç şöyle demiştir :

«Önümüzdeki günlerde bu karar sureti gelecektir. Biz, istişarî mahiyette bir kuruluşa gidilmesine taraftardık. Bu, demokratik rejimde en normal bir taleptir dedik. Yoksa, masa başında hazırlanan plânı tatbike geçmek fayda vermezdi. Devlet Plânlama, buna asla yanaşmadı. Sayın Turgut'un görüşünün bu kısmına uzun vâdeli bir plânda işçinin istişari iştirakinin organize edilmesine iştirak ediyorum. İşte, zaman zaman toplanan danışma kurulları gibi, hükümetimizin bunu ele almasında fayda umuyoruz. Bu talebimizi tekrar getireceğiz. Ve yanında, memleket teki örnekleri olduğu halde takdim edeceğiz. Hükümetimizin bize müzahir olacağına inanıyoruz.»

Tunç'tan sonra konuşan Çalışma Bakanı, Plânlama Konseyi ve çalışmaları konusunda bakanlıklardan bilgi istendiğini, bu bilgiler elde edildikten sonra, Türk-İş görüşünün cevaplandırılacağını söylemiş ve gündemin 7 nci maddesine geçilmiştir.

İşçi tatil köyleriyle ilgili bu madde hakkında da Toleyis Federasyonu adına Nusret Aydın konuşmuştur. İşçi - işveren ve devletin katılmasıyla kurulacak tatil köylerinin kurulmasıyla iç turizmin gelişeceğini, iç turizmi gelişmemiş bir ülkeye yabancı turist akımının beklenmemesi gerektiğini söyleyen Aydın'dan sonra, Turizm ve Tanıtma Bakanı Nihat Kürşat söz almıştır.

Kürşat, bu hususun zaten hükümet programında yer aldığını, ancak bugüne kadar işçi teşekküllerinden bu yolda teklif gelmediğini bildirmiş, **«mâlî güçlüklerine rağmen»** bunun gerçekleştirilmesine çalışılacağını ifade etmiştir. Bunun yanıbaşında, yabancı işçiler için Türkiye'de dinlenme kampları açarak, turizm geliri sağlamak yolunda hükümet tasavvurlarından söz eden Kürşat, konuşmasını şöyle bağlamıştır :

«Biz, ağırlığına rağmen, böyle bir projenin tatbikatına girişmekten büyük bahtiyarlık duyacağız.»

Daha sonra, toplantıya Şeker Bayramı'ndan sonra devam edilmesi kararlaştırılmış ve oturuma son verilmiştir.

Bakan — sendikacı ortak toplantısına bu ay içinde devam edilecektir.

Plân — Bütçe Komisyonunda Çalışma Bakanlığı Bütçesi

Geçtiğimiz ayın 15 inci gününde, Plân — Bütçe Karma Komisyonu, Çalışma Bakanlığı ve bu bakanlığa bağlı bazı genel müdürlüklerin 1966 mâlî yılı bütçesi üzerindeki görüşmeleri tamamlamıştır.

Toplantıda bir konuşma yapan Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem, İşsizlik Sigortası, Sanayide Eğitim, Tarım-İş Kanunları ve yurt dışındaki işçilerle ilgili bir kanun tasarısının hazırlandığını açıklamıştır.

Yurt dışındaki işçiler konusunda bilgi veren Çalışma Bakanı, Bu konudaki tasarının, **«memleket dışındaki ataşelik ve müşavirliklerin Çalışma Bakanlığı'na bağlanmasını, yeni ataşelik ve müşavirlikler ihdasını, temsilcilere, bulundukları ülkelerin hukuk mevzuatını bilen birer hukukçuyla sözleşme yapma yetkisi tanınmasını öngördüğünü»** bildirmiştir.

İŞÇİ KONUTLARI 100 METREKARE

İşçi konutları hakkında da bilgi veren bakan, işçi konutlarının 69,5 ve 100 metrekare olarak iki tip üzerinden yapılmasını öngören bir kanun tasarısının halen Bakanlar Kurulu'nda olduğunu söylemiştir.

Erdem, bu arada, işçi ikramiyelerinin bundan böyle ücretlere eklenerek ödeneceğini, mart ayı başında, Avrupa'da Merkez Bankası şubeleri kurulacağını, Sosyal Sigortalar Kurumu'na verilen sanayî kredisinin artacağını belirtmiş, sendikaların hiç bir siyasî teşekkülün amacına âlet edilmeyeceğini ileri sürmüştür.

TÜRKAY KONUŞUYOR

Bütçenin tümü üzerinde, daha sonra Ankara Milletvekili ve Türk-İş İkinci Başkanı Hasan Türkay söz almış, Çalışma Bakanlığı'nın bugünkü imkânlarıyla, iş hayatını düzenleme, işçi - işveren ilişkilerinin organizasyonu gibi konularda isteneni veremeyeceğini ileri sürmüş, örnek olarak, 14 bin işyeri olan İstanbul'da sadece 12 çalışma müfettisinin bulunduğunu söylemiştir.

Bu arada, İş ve İşçi Bulma Kurumu personeli arasında büyük huzursuzluk olduğunu işaretleyen Türkay, bazı kurum yöneticilerinin «birbirlerine girdiklerini ve bu halin alt kademedeki personele de sirayet ettiğini» ifade etmiştir.

SENDİKALAR VE SİYASET

Daha sonra, İzmir Milletvekili Şeref Bakşık söz almış ve sendikaları siyasetin dışında tutmanın imkânsız olduğunu söylerken şöyle demiştir :

«İktidarlar, hür sendikacılık fikrine karşı olurken, genellikle sendikaların siyasetle uğraştıklarını ileri sürmektedirler. Siyaset adamlarına ve icraya tesir edecek sendikaları, siyaset dışında tutmak mümkün değildir. Hükûmet programındaki niyet, 274 sayılı kanunun tadili anlamını mı taşımaktadır?»

FİYAT İSTİKRARI VE SÖZLEŞMELER

Bakşık, daha sonra, toplu sözleşmelerle ücretlerde gerçek artış-

lar kaydedildiğini, ancak fiyat istikrarının 1965'te bozulmasıyla, sözleşme ile elde edilen ücret artışlarının kaybolduğunu ileri sürmüştür.

İzmir Milletvekili, konuşmasının sonunda kıdem tazminatı konusuna da değinmiş, 212 sayılı «Basın Mesleği'nde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Tanzim Eden Kanun» un kıdem tazminatıyla ilgili hükümlerinin değiştirilmesi yolundaki eğilime dikkati çekerek, patrona karşı eskiye oranla daha güçlü hale gelen basın işçisine yöneltilecek bu davranışın önünün alınmasını istemiştir.

HAYAT PAHALILIĞI

Bakşık'tan sonra söz alan Malatya Milletvekili Şaban Erik, hayat pahalılığının yüzde 40'ı bulduğunu söylemiş, daha sonra sendikaların siyasetle ilgisi konusunda ise şöyle demiştir :

«Türkiye'de işçinin politik güç olması istenmiyor. Sendikalar, sendikal faaliyetlerini politik görüşleri olmadan halledemezler. Sendika politikaya karışmazsa, o memlekette millî gelirin nasıl artacağını bilmek isteriz.»

ECEVİT KONUŞUYOR

Daha sonra konuşan Zonguldak Milletvekili ve eski Çalışma Bakanı Bülent Ecevit de sendikaların siyasetle ilgilenmelerinin normal sayılması gerektiğini söylemiş ve **«sendikalar bir ölçüde siyasete karışabilirler, yasak olan iktidarların sendikalara karışmasıdır»** demiştir.

Bu arada, iktidar partisine mensup bazı milletvekillerinin, bazı sendika yöneticileriyle yaptıkları toplantıları da tehlikeli bulduğunu ifade eden Ecevit, kamu kesimindeki işçi ihtiyaçlarının İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan sağlanması gerektiğini, aksi takdirde partizanlığın önünün alınamayacağını söylemiştir.

ÖZDEMİROĞLU

Ecevit'ten sonra söz alan İstanbul Milletvekili Kaya Özdemiroğlu, yurt dışındaki işçiler için imam, öğretmen gönderilmesi ve çalışma müsteşarlıkları kurulması yolunda ki çalışmaları övmüştür. Özdemiroğlu bu arada işçi konutları yüzölçümünün 100 metrekareye çıkarılması yolundaki kararın da olumlu karşılandığını bildirmiştir.

Bu arada İzmir Milletvekili Mustafa Uyar, gazete yazı işleri müdürleri için tesbit edilen 2 bin liralık asgarî ücretin bin yedi yüz elli liraya indirilmesini tenkit etmiştir.

KADIN İŞÇİLER VE DİKEÇLİGİL

Kayseri Senatörü Hüsnü Dikeçligil de, yurt dışına kadın işçilerin yollanmamasını istemiş, bunun hükûmet kararıyla önlenmesi gerektiğini ileri sürdükten sonra, yurt dışına din adamı yollamanın gerekli olduğunu söylemiştir.

Kanat Çırpması

İğneyi kendine...

Yurt bilgisi dersinde hocalar sorar. Kanunları kim yapar, kim uygular? Öğrenci cevabını — çalışmışsa — yapıştırır : «Kanunları Büyük Millet Meclisi yapar, Hükümet uygular».

Bizde prodüktivitenin tesbitini ve faz alaştırılmasını öngören kanunumuz yürürlükte. Biraz da ademi merkeziyetçi bir kanun. Hükümetlerin müdahalesi yok gibi. Yalnız tahsisatı bütçeye koyacak, hazırlanan kadrosunu tasdik edecek.

Eh! haydi diyelim ki «bu kadrolar az veya çok desin». Dememesi lâzım gelir ya... Aylar oldu, kadro tasdikinden haber yok. Meclise sunulan bütçede bu merkez için bütçe taslağındaki meblâğ sıfır.

Temaslar, ricalar sonucu yüzbin lirayı Bütçe Komisyonu kabul etmiş.

İddia büyük : Prodüktiviteyi ölçme, yükseltme; destek ise göstermelik. O da ilerde verilecek mi belli değil. Hani görünen köy kılavuz istemez de.

Kadronun tasdiki sorulduğunda taze cevap «tasdik edilmeyecek», Sebep ne? Söylemezler. Arif ve tarif meselesi. Müessesenin başında seçimle gelen işçi Halil Tunç var da.

Sayın Başbakan Demirel. El atmanız lâzım geliyor bu işe.

Saygı göstereceğiz seçim neticelerine değil mi? Gösterilmezse anarşi olur, Herşey temelinden sarsılır.

Sayın Demirel elbette anarşi taraftarı olamaz. Böyle düşündükse hata mı ettik yoksa.

TÜRK - İŞ KONGRESİ 7 MART'TA

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türk-İş) VI nci Genel Kurul toplantısının 7 Mart tarihinde Ankara'da toplanması kararlaştırılmıştır. Yönetim kurulunun 22-27 Aralık 1965 tarihleri arasında yaptığı toplantıda kararlaştırılan Genel Kurul tarihi, bir genelgeyle üye kuruluşlara duyurulmuştur.

Genelgede şöyle denilmektedir:

«Türk-İş Yönetim Kurulu, en son 22 — 27 Aralık 1965 tarihleri

ARNE GEIJER'İN TÜRK - İŞ'E MEKTUBU

İskandinav Yarımadası'nın ve uluslararası hür sendikacılık âleminin en kudretli üyelerinden biri olan İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) Türk-İş'e bir baskı makinasının hibe olarak gönderilebileceğini belirtmiş bulunmaktadır.

Türk-İş İcra Kurulu, Türk işçisinin sesini duyuracak, görüşlerini aksettirecek, problemlerinden kamu oyunu haberdar edecek yüksek tiraja sahip bir yayın organının tesisi için hür sendikacılık hareketinin belli başlı mümessilleri ile temas halindeydi. Son olarak İsveç Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Arne Geijer tarafından Türk-İş Başkanlığı'na gönderilen mektupta, sendika liderleri ile üyeleri arasında gerekli haberleşmeyi sağlamanın, işçi dâvalarını kamuoyuna duyurmanın sendikal güç ve mücadele bakımından önemi belirtilmekte, «... Türkiye'yi ziyaret eden arkadaşlarım. Türk-İş'in ve size bağlı sendikaların başarılarından sitayişle bahsetmektedirler. Türkiye'deki sendikal gelişmeleri büyük bir dikkatle takip ettiğimizi ve problemlerinizin daima zihnimizde olduğunu bilmenizi isteriz; bir baskı makinasına sahip olarak gazete yayınlamanın önemini gayet iyi anlamaktayız.» denilmektedir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun sahibi olacağı bir baskı makinası ile Türk işçisinin önemli problemlerinden biri daha hal yoluna girmiş olacaktır.



ARNE GEIJER

LO Nedir?

LO 1898 yılında kurulmuştur. İsveç'de beden işçilerinin % 90'ını teşkilatlandırmış bulunmaktadır; 1.5 milyon üyesi vardır. LO'nun en yüksek organı Kongresidir. Yılda iki defa toplanan Genel Konsey ikinci organı durumundadır. LO İcra Kurulu 13 üyeden meydana gelir. LO'ya bağlı sendikalar üye başına ayda 3.50 T.L. sı aidat öderler. İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından 27 ayrı dergi, haber bülteni, iktisat bülteni vs. yayınlanır. Bunların her birinin tirajı 1,500,000'in üstündedir. LO üyelerinin % 62'si bu yayınları her ay mutlaka alırlar. İsveç'in başkenti Stokholm'de çıkan ve tirajı 1.5 milyonun üstünde olan iki gazetenin hisse senetlerinin % 60'ına LO, % 40'ına ise konfederasyona bağlı millî sendikalar sahiptir.

Arne Geijer kimdir?

Arne Geijer İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun başkanıdır. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ICFTU) Altıncı Dünya Kongresi'nde başkanlığa seçilen Arne Geijer, bu görevi, 1964 Temmuzuna kadar yürütmüş ve İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun ısrarı üzerine, bu tarihte, eski vazifesine dönmüştür. Uluslararası hür sendikacılık alanında çok tanınan ve sevilen bir sendikacı olan Arne Geijer'in, yakın bir gelecekte, İsveç Başbakanı olacağına muhakkak nazarıyla bakılmaktadır.

OLAYLAR

arasında toplanarak, Türk-İş Genel Kurulu'nun 7 Mart 1966 tarihinde Ankara'da yapılmasını karara bağlamıştır.

Bu itibarla, teşkilâtların genel kurula iştiraklerini temin ve delege miktarını tespit bakımından (Şubat ayı dahil olmak üzere) en geç 31 Ocak 1966 tarihine kadar aidatlarını göndermesi de Yönetim Kurulu'nca kararlaştırılmış bulunmaktadır. Şubat 1966 ayı dahil olmak üzere aidatların 31 Ocak 1966 tarihine kadar gönderilmesi gerekmektedir. Türk-İş Ana Tüzüğü gereğince, üye sayısına göre ödenen aidat tespit ve bunun da ortalaması alınmak suretiyle, teşekkülün Türk-İş kongresine kaç delege ile katılması icap ettiği ortaya çıkacaktır.

Borçlu teşekküllerin delege miktarlarını önceden tespit etmeğe imkân olmadığı gibi, mükellefiyetini yerine getirmeyenler için de istisnai muamele yapılması mümkün değildir. Türk-İş yöneticilerinden, ilerideki tatbikat dolayısıyla kusur aranmamasını şimdiden hatırlatmayı vazife biliriz.

Federasyonlar, kendilerine bağlı sendikaların borçlarını ya direkt olarak ödemeli veya borçlu sendikaları bir defa kendileri tarafından ikaz edilmek suretiyle hesaplarının kapanmasında yardımcı olmalıdır. Aksi takdirde, Türk-İş'e aidatını ödemeyen sendikanın üye sayısı, federasyon kuvvesinden düşürülecektir.

Bütün teşekküllerimizin, Şubat 1966 ayı aidatı da dahil olmak üzere, 31 Ocak 1966 ya kadar Türk-İş'e aidatlarını ödemesi veya göndermesi sağlanmalıdır. Değerli yönetici arkadaşlarımızın, bu vazifenin ifasında yardımcı olacaklarından eminiz.

Gereğinin öncelikle ve önemle yerine getirilmesini rica ederiz.»

Asgarî geçim indirimi arttı

Asgarî geçim indirimi haddinin 90 liradan 150 liraya çıkarılması konusundakanun maddesinin iki yıl ertelenmesini öngören hükümet teklifi, Cumhuriyet Senatosu'nun 18 Ocak tarihli oturumunda reddedilmiştir.

Bu durumda, Üçüncü Koalisyon döneminde kabul edilen kanuna göre, asgarî geçim indirimi haddini 90 liradan 150 liraya çıkaran kanunun 1 Ocak 1966 dan itibaren uygulanması gerekmektedir. Kanun uyarınca, alınan ücretlerin 90 liralık kısmı yerine, bundan böyle 150 liralık kısmına vergi uygulanmayacaktır.

Kanunun iki yıl daha ertelenmesi amacıyla hazırlanan tasarı, Millet Meclisi'nin 24 Aralık günkü oturumunda görüşülmeğe başlanmış ve 26 Aralıkta komisyona iade edilmiştir. Üç günlük komisyon çalışmasından sonra, 29 Aralıkta tekrar Millet Meclisi'nde görüşülmüş ve çok tartışmalı geçen bir oturumdan sonra 137 oya karşı 197 oyla kabul edilmiştir.

TÜRK-İŞ'İN GÖRÜŞÜ

Bu arada, geçim indirimi haddini yükselten kanunun bir kez daha ertelenmesine karşı olduğunu belirten Türk-İş'in görüşü, bir bildiriyle kamu oyuna ilân edilmiştir. Vergi reformu konusunda da önemli uyarmaları kapsayan bildiride, tasarı hakkında özetle şu satırlar yer almıştır.

«Âdil bir vergi sisteminden yoksun ülkemizde, emekleriyle geçinen dar gelirlilerin sırtına yüklenmiş vergi yükünü azaltma yolunda, küçük de olsa bir adım teşkil edecek olan en az geçim indiriminin 90 liradan 150 liraya çıkarılması, gittikçe yükselen fiyatlar karşısında, işçi ve bütün dar gelirliler için bir ümit ışığı idi. Meclise sevkedilen ve Plân-Bütçe Komisyonu'nda kabul edilen tasarı, işçi ve dar gelirlerin ellerine geçecek paranın artmasını önleyecek ve bu ümit ışığını söndürecek niteliktedir.»

SENATO KARARI VE ŞİMDİKİ DURUM

Cumhuriyet Senatosu, Millet Meclisi'nin kabul ettiği erteleme teklifini 17 Ocak günü görüşmeğe başlamış ve 18 Ocak tarihli oturumunda, teklifi reddetmiştir.

Bu durumda, garip bir çelişme ortaya çıkmıştır. Erteleme teklifinin **«nasıl olsa»** kanunlaşacağını düşünen yurdun dört bir yanındaki muhasipler, bordroları 90 liralık asgari geçim indirimi üzerinden tahakkuk ettirmişlerdir. Oysa, şimdiki durumda, 1 Ocak 1966 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunan 1963 tarihli kanuna göre, Ocak 1966 bordrolarında asgarî geçim indiriminin 150 liralık kısımlara uygulanması gerekmektedir. Tarafsız bir haber ajansının yaptığı yoruma göre, **«Bir çok yurttaş ocak ayı maaşları eski matrahlara göre yapıldığı takdirde, maaşlarını almamağa hazırlanmaktadırlar.»**



Türk-İş'in işçi ve toplum aleyhine çalışan milletvekillerini seçtirmeme kampanyası hakkında açılan dâvanın ilk duruşmasında hâkimler heyeti. Karar : Türk-İş haklıdır.

Seçtirmeme kampânyası dolayısıyla açılan dava beraetle sonuçlandı

Türk-İş'in işçi ve toplum aleyhinde çalışan milletvekillerini yeniden seçtirmemek amacıyla 10 Ekim seçimlerinden önce yayınladığı **«yeniden seçilmemesi gereken milletvekilleri»** başlıklı broşür ve seçtirmeme kampanyası dolayısıyla açılan dava sonuçlanmış ve Türk-İş yöneticileri beraet etmişlerdir.

Mahkeme beraet kararını, savunmada söylenenlerin hepsini kabul ettiğini belirterek vermiştir.

Bu suretle, Sendikalar Kanununun, sendikalara tanıdığı hakkın, seçtirmeme kampanyası açılarak

sinsi faaliyetler, Türk-İş'in gözünden kaçmamaktadır.

Türk-İş, bu tip faaliyetlerin artması üzerine kaleme aldığı bir genelgeyi bütün üye kuruluşlara dağıtmış ve sendikaların bu konuda dikkatli olmalarını istemiştir.

Genelgede, aynen şöyle denilmektedir :

«1 — Son günlerde, bazı çevreler tarafından kasıtlı olarak, sendikalarımızda yolsuzluklar yapıldığı yolunda asılsız haberler yayılmak istenmektedir.

Genellikle sendika kongrelerinden sonra ve seçimleri kaybeden adaylar tarafından ya da şahsî kırgınlıklar yüzünden çıkarılan ve maalesef basınımız tarafından doğruluk derecesi sorulmadan yayınlanan yolsuzluk iddiaları, her gün biraz daha güç kazanmakta olan Türk sendikacılık hareketine zarar verebilecek niteliktedir.

Bilindiği üzere, sendikalarımızın hesapları bir yandan en yüksek organ olan genel kurullar öte yandan kendi denetçileri tarafından denetlendiği gibi, her istendiğinde, Türk-İş denetçileri ve gene Türk-İş tarafından görevlendirilen hesap uzmanları tarafından inceden inceye kontrol edilmektedir.

İftiharla kaydetmek gerekir ki, bugüne kadar Türk-İş denetçilerinin yaptıkları denetlemelerde, bir - ikisi hariç (ki bunlar da derhal mahkemelere intikal ettirilmiştir) hiç bir yolsuzluğa rastlanılmamıştır.

Özellikle hesaplar konusunda çok hassas davranan Türk-İş, teşkilâtında herhangi bir yolsuzluğa asla müsamaha niyetinde değildir. Böyle bir durumda en zecrî tedbirler alınmaktan çekinilmeyecektir. Ancak, ayni şekilde, asılsız haberlerle de sendikalarımızın itibarının sarsılmasına müsaade edilmeyecektir.

2 — Kongreleri ve seçimleri, bütün kuruluşlara örnek olacak şekilde, en demokratik yollarla yapılan sendikalarımızda, gene kongrelerden sonra, seçimleri kaybeden şahıslar tarafından ikinci kuruluşlar kurulmak istenmektedir.

Seçilmek kadar seçilmemenin de normal karşılanması gerekirken sırf mevkî ihtirası peşinde koşanlar tarafından girişilen işçi hareketini parçalama çabalarına karşı teşkilâtımızın çok dikkatli olması gerekmektedir.

Bu gibi, işçiye hiç bir şekilde fayda sağlamayacak, aksine, zarar verecek Türk-İş bünyesi dışındaki ikinci kuruluşlara karşı çok dikkatli davranılması, bunlarla hiç bir şekilde temasa geçilmemesi ve işbirliği yapılmaması hususlarına Türk-İş bünyesindeki bütün kuruluşların dikkat etmesi gerekmektedir. Ayrıca - bütün sendikalar, bölgelerinde işkolu farkı gözetmeksizin, kurulmasına teşebbüs edilen ikinci kuruluşlara karşı işçileri uyarmalı ve bu teşekküllerin doğmasına meydan vermemelidirler.

Bu arada, ikinci kuruluşların işçi hareketlerini zayıflatacağını düşünerek bu yolda el altından çaba gösteren art niyetlilere karşı da dikkatli olunması gerekmektedir.»

GENEL-İŞ'E İFTİRA

Türk-İş genelgesinde söz konusu edilen isnat ve iftiralardan bir tanesi, son olarak Türkiye Genel Hizmetleri İşçileri Sendikası (Genel-İş)'e yöneltilmiş ve bu güçlü sendikamızın parçalandığı ve hesaplarına el konduğu yolundaki bazı yalan haberler, basında yer almıştır.

Genel-İş, bu asılsız haberleri, derhal kaleme aldığı bir bildiriyle yalanlayarak üyelerini bu tip davranışlara karşı uyarmıştır.

Genel-İş bildirisinde özetle şöyle denilmektedir :

«Bugüne kadarki bozucu ve yıkıcı çalışmalarından bir semere alamayan kötü niyetli kişilerin başarısızlığının hıncını almak için tertiplediği düzenin içyüzü, sendikamızın prestijini sarsmak için basına aksettirildiği gibi değil, şöyledir :

Yetkisinin sınırlarını aşması sebebiyle, görevli bulunduğu 6'ncı Bölge Temsilciliği'nden 19.10.1965 tarihinde alınan bir şahıs, büyük kongremizde de bölücü ve yıkıcı olmaya devam etmiş, fakat bu taktiği de sendikamızı parçalamak emellerine ulaşmasını mümkün kılamamıştır.

Genel Kurulumuzdan, kendisine verilmesi gerekli dersi alan ve ak yürekli genel kurulumuz tarafından affedilerek kendisine tekrar görev verilmesi konusunda İcra Heyetimize yetki verilen bu şahıs kötü emellerini, en az emelleri kadar kötü yollardan gerçekleştirme çabalarına devam etmektedir.

Bu kere bu şahıs genel kurulumuzun tetkik ve onaylarından geçen hesapların tetkiki için mahkemeye başvurmuştur.

Her vatandaşın, özellikle her üyemizin hakkı ve görevi olan bu durum, kötü niyet sebebiyle, sendikamızın bütünlüğüne, dayanışmasına ve gücüne karşı yapılan haksız bir saldırı niteliğini kazanmıştır. Zira bu kişi basit bir tetkik işlemini kötü emellerine uydurabilmek amacıyla, durumu basına, «Genel İş parçalandı...», «Genel-İş'in Hesaplarına El Kondu...» başlıklarını attıracak şekilde vermiştir.»

Grevler

SIMAV GREVİ DEVAM EDİYOR

Simav Kurşun İşletmesi A.Ş. işyerlerinde Gediz Bölgesi Maden İşçileri Sendikasının 22 Ekim 1965 günü başlattığı grev halen devam etmektedir. İşçilerin birikmiş ücretlerinin ödenmemesi yüzünden başlıyan grevin, işçilerin haklı talepleri kabul edilinceye kadar devam edeceği bildirilmektedir.

İşveren temsilcileri olan ortaklardan, Sanayi Kalkınma Bankası, Yapı ve Kredi Bankası, Türk Ticaret Bankası ile Simav Kurşun İşletmesi A.Ş. Sorumlu Genel Müdürü Haluk Daga'nın işçilerin istihkaklarını ödememekte israrı yüzünden 350 işçi 3 aydır grev halindedir.

PIRELLİ'DE LÂSTİK-İŞ GREVİ DEVAM EDİYOR

İzmit Pirelli Lâstik Fabrikasında Lâstik-İş Sendikası'nın 10 Ocak 1966 günü başlattığı grev hâlen devam etmektedir. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Birinci Bölge Temsilciliği'nin uzlaştırma teşebbüsleri üzerine taraflar arasında adil bir anlaşma yapılması imkânı

doğmuş ve işveren kademeli olarak 3.20 - 4.00 lira arasında bir ücret zammı vermeğe hazır olduğunu belirtmiştir. Sözleşmenin diğer maddelerinin görüşülmesine Şubat ayının ilk haftası içinde devam edilecektir.

BASIN-İŞ'İN ADANA GREVİ BAŞARIYLA SONUÇLANDI

Türkiye Gazeteciler ve Basın Sanayii İşçileri Sendikası'nın 17 Ocak günü Adana'da Vatandaş Matbaası Gazetesinde ilân ettiği grev, başarıyla sonuçlanmış ve işçilerin maaşlarına % 10 oranında zam yapılmıştır. Yapılan toplu iş sözleşmesiyle, doğum ve ölüm yardımı ve çocuk zammı da sağlanmıştır.

Dört gün süren Basın-İş Adana grevini, Türk-İş Dördüncü Bölge Temsilciliği ve Çukurova sendikaları, başından sonuna kadar desteklemişlerdir.

Teksif'in İzmirdeki grevi devam ediyor

1966 Türkiye'sinde bazı işlerin zorbalıkla yaptırılabileceğine inanan bir garip zihniyetin mümessilleri, İzmir'de az kalsın yeni bir **«Zonguldak Olayı»** nın patlak vermesine sebep olacaklardı.

Yıllardır sırtından milyonlar kazandığı işçisini hakir gören, onların günde 10 liradan daha düşük bir ücretle çalışmasını isteyen, rakip firmaları batırmak ve fabrikalarının sayısını, ucuza kapatmayı tasarladığı, zarar halindeki bu işyerleri ile kabartmağa çalışan ve bunun için de işçiyi göz göre göre greve iten zihniyet, bu defa da İzmir'de, işçiyi kana boğmak, onu polise ezdirmek istemiş, ancak sorumluluk duygusunu her türlü çıkardan üstün tutan sendika liderlerinin basiretli davranışlarıyla, bu teşebbüsünde başarı kazanamamıştır.



İzmir'de kadın işçilerimiz nöbette.. «Dur... giremezsin!».. Kula işvereni kendisine aynı ihtarın yapılmasına rağmen zorbalıkla grev halindeki işyerine girebileceğini zannetmişti. Türkiye'de bazı işlerin zor kullanarak yapılabileceğini sanan işveren, zorbalık teşebbüsünden hemen bir az sonra ne kadar yanıldığını anladı. Türk işçisi haklarını sonuna kadar korumaya azimli olduğunu bir kere daha ispat ederken, gerekli ders de verilmiş oluyordu...

MALİ ÖDEVLER SÖZ KONUSU OLUNCA..

Mali yılbaşının yaklaşması münasebetiyle vergi muamelelerini tamamlamak için İzmir Valiliğine başvurarak, grev halindeki Kula Mensucat Fabrikası'na girme izni isteyen işverenin bu talebi, yapılan toplantı sonucunda, Teksif Grev Komitesi tarafından kabul edilmiştir. Teksif yetkilileri, Vilâyette yapılan toplantıda, 35 gündür grevde olan işçinin psikolojik durumunu anlatmışlar ve işyerine sadece fabrika sahibinin girebileceğini, hatta, kendisine kolaylık gösterileceğini belirtmişlerdir. Beri yandan **«grev başlamadan 6 işgünü içinde, işverenin, bütün muhasebe personelini, muhasebe ile ilgili evrak, doküman, dosya ve defterlerini fabrikadan çıkararak, daha o tarihlerde, Kula Satış Mağazaları'nda çalışmağa başlamış olduğu»** hatırlatılmış ve **«Devlete karşı yerine getirileceği belirtilen mali ödevler söz konusu olduğu için»**, sendikanın, bu talebi anlayışla karşıladığı anlatılmıştır.

İŞVEREN FABRİKAYA ÜÇ ARABA DOLUSU MEMURLA GELİYOR

İşveren grev halindeki fabrikaya yanında iki, arkasında da üç araba dolusu memurla gelmiş ve içeri girmek istemiştir. Kendisine, Vilâyet'te yapılan anlaşmaya göre işyerine kendisinden başka kimsenin girmesine izin verilemiyeceği hatırlatılarak, bu hatalı tutuma son verilmesi istenilmiştir. Nitekim

Yola geleceksiniz...

24 Temmuz 1963 tarihinde Türk işçisinin toplu pazarlık ve grev yapma haklarını teminat altına alan kanunların yürürlüğe girmesiyle, Türkiye'de, işçi işveren ilişkilerine karşılıklı anlayış, feragat, fedakârlık ve sorumluluk duygusunu hakim kılacak yeni bir düzene girilmiştir. Batı demokrasilerinde uzun süredir alışılmış bu düzene memleketimiz ancak 1963'de kavuşmuştur.

Toplu pazarlık müessesesinin yurt yararına işleyebilmesi için iyi niyet ve karşılıklı anlayışın şart olduğu ortadadır. Öyleyse nedir tekstil işverenlerinin istediği?

Sırtından yıllardır milyonlar kazandığı işçisini, günde üç ekmek parası tutarında bir ücret artışına tamah ederek, göz göre göre greve itmek, işçi — işveren ilişkilerinde sorumluluğu müdrik olarak hareket etmek şeklinde mi kabul edilecek sanılıyor?Bu davranışlarıyla, toplu pazarlık sisteminin yurt yararına gelişebilmesi için ne gibi bir hizmette bulunduklarına kanidirler? Toplu pazarlık müessesesinin, rakip firmaların fabrikalarını ucuza kapatmak gibi, iş ahlâkıyla asla bağdaşmıyacak bir yönde kullanılmağa çalışılması karşısında susulacağını, mücadele edilmiyeceğini düşünebilmek, gaflet ya da demokrasinin vazgeçilmez unsuru olan bu müesseseye ihanet değil de nedir!

Ağustos ayında başlayan toplu pazarlık görüşmelerini, uyutucu taktiklerle ve iyi niyeti her şeyin üstünde tutan Türk işçi liderlerinin hislerini istismar ederek, tekstil sanayii için ölü mevsim olan Aralık ayına kadar sürdürmek, bu tarihte, Uzlaştırma Kurulu'na katılan temsilcilerinin kabul ettiklerini reddedip, «grev yolu serbesttir» diyerek ucuz taktiklerini uygulamaya çalışmak ve bunu da «kendisine hakaret edildiği» gibi komik bir iddia ve iftirayla kamufleye uğraşmak, zannediliyor mu ki, kamuoyunu yanıltacak ve Türk-İş tarafından kurulmak istenen çalışma barışını tahrip edecek kuvvettedir!

Bu tasallut hareketine asla müsamaha edilmiyecektir.

Ya Tekstil İşverenleri Sendikası'nın, İzmir grevini, TEKSİF'in yeni başlıyacak toplu pazarlık devresinde gücünü kırabilmek için istismar etmesi, müessesenin temelini teşkil eden fedakârlık ve feragatla, anlayış ve karşılıklı iyi niyetle bağdaştırılabilir mi? Bilinmelidir ki, bu dönemde; ucuz taktikler iflas edecek, sabotaj hareketleri başarısız kalacak ve Türk-İş'in çalışma barışını kurma çabalarına engel olunamayacaktır.

Yola geleceksiniz; işte o kadar...

OLAYLAR

fabrika sahibi ile yanındaki iki memur fabrika kapısından içeri sokulmuşlardır. İşte o an, işverenin gerçek maksadının ne olduğunu ortaya koyan bir olay cereyan etmiş ve açılan kapıdan, işverenin diğer memurlarını taşıyan otomobiller de girmeye çalışmışlardır. Bu zorbalık teşebbüsü, bazı kadın işçilerin kendilerini arabaların tekerlekleri altına atmalarına rağmen, devam ettirilmek istenilmiş ve bu arada araçlardan birinin camları hasara uğramıştır. Olay sırasında iki işçi yaralanmıştır.

İŞVEREN FABRİKADAN ÇIKARILIYOR..

Toplum polisinin müdahalesi ve sendika liderlerinin yatıştırıcı konuşmalarıyla, olaylar, daha vahim bir hal almadan önlenebilmiş ve bu arada Vilâyet'te yapılan anlaşmalara uymayan, zorbalıkla bazı işleri halledebileceğini sanan işverene, derhal fabrikayı terketmesi ihtar edilmiştir. Sendika liderlerinin gayretleriyle, işveren ve yanındakiler TEKSİF'e ait bir araçla işyerinden uzaklaştırılmışlardır.

Günde üç ekmek parasını, çoğunluğu, 10 liradan düşük bir ücret alan işçisine çok gören, anlaşmaları hiçe sayan, zor kullanma gayreti içinde ve ucuz taktikler uğruna kanlı olaylara yol açabilecek teşebbüslere girişen işverenin bu tutumu İzmirde derin bir üzüntü yaratmıştır.

TAKTİKLER UĞRUNA

Kula işvereninin giriştiği bu zorbalık hareketinden sonra İzmir'de iki, İstanbul'da bir toplantı yapılmış ve uzlaşma imkânı aranmıştır. İstanbul'daki toplantıya Türk-İş Birinci Bölge Temsilcisi katılmış ve Tekstil İşverenleri Sendikası'nın yöneticilerini toplu pazarlık müessesesinin gerektirdiği iyi niyet ve anlayışa davet etmiştir.

Ancak İstanbul da olduğu gibi İzmir'de de olumlu bir netice alınamamış ve işverenler, yurt çapında uygulamayı düşündükleri taktiklerine uyan bir sorumsuzluk içinde, işçi liderlerinin iyi niyet çağrısına kulaklarını tıkamayı tercih etmişlerdir.

GREVDE NİŞANLANANLAR VE EVLENENLER

İzmir'de grevcilerin morali son derece yüksektir. Tekstil işçileri örnek dayanışma içinde, mücadelelerine devam etmektedirler. Bu arada grev, bazı hayırlı olaylara da yol açmış ve grevin başladığı andan bugüne kadar 40 işçi evlenmişlerdir. Nişanlananların sayısı da oldukça kabarıktır.

Türk-İş Üçüncü Bölge Temsilciliği, kiraladığı bir sinema salonunda, grevcilere her gün film gös-

TEKSİF Sendikasının başkanı Şevket Yılmaz grevcilere hitap ediyor, «...hak mücadelesi yapıyoruz; kanunlara ve nizama saygılıyız...»



termekte ve sendikal mücadelenin nasıl yapılacağı konusunda konferanslar vermektedir.

Diğer yandan TEKSİF'in bağlı bulunduğu Uluslararası Tekstil İşçi Sendikaları Federasyonu, hür dünyadaki bütün tekstil sendikalarını İzmir'deki grevi desteklemeğe çağırarak, **«İzmir Grevini Destekleme Kampanyası»** açmış ve şimdilik kaydıyla 500 sterlin göndermiştir.

TÜRK-İŞ GREVİ SONUNA KADAR DESTEKLİYECEK...

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Teksif'in İzmir grevini, işçilerin haklı istekleri kabul edilinceye kadar desteklemekte kararlı olduğunu belirtmiştir. Son olaylar üzerine, Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy, **«Türk-İş, kalkınma çabası içinde olan yurdumuzda, çalışma barışını kurmağa ve bunu sağlam temeller üzerine oturtmağa gayret ederken, bazı çevrelerin, sorumsuz, işçi - işveren münasebetlerini zedeleyici davranışlarına asla müsamaha etmiyecektir. İzmir grevinin bu sorumsuz davranışların sonu olmasını, samimi olarak temenni etmekteyiz.»** demiştir.

ERDEM GREVCİLERİN TEMSİLCİLERİYLE GÖRÜŞTÜ

Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, Kula Mensucat Fabrikasında grev yapan 2600 işçinin temsilcileri ni ayın son günü İzmir Vilâyet binasında kabul ederek bir saat kadar görüşmüştür.

Bakan ayni gün işveren temsilcisi ile de görüşmüştür.

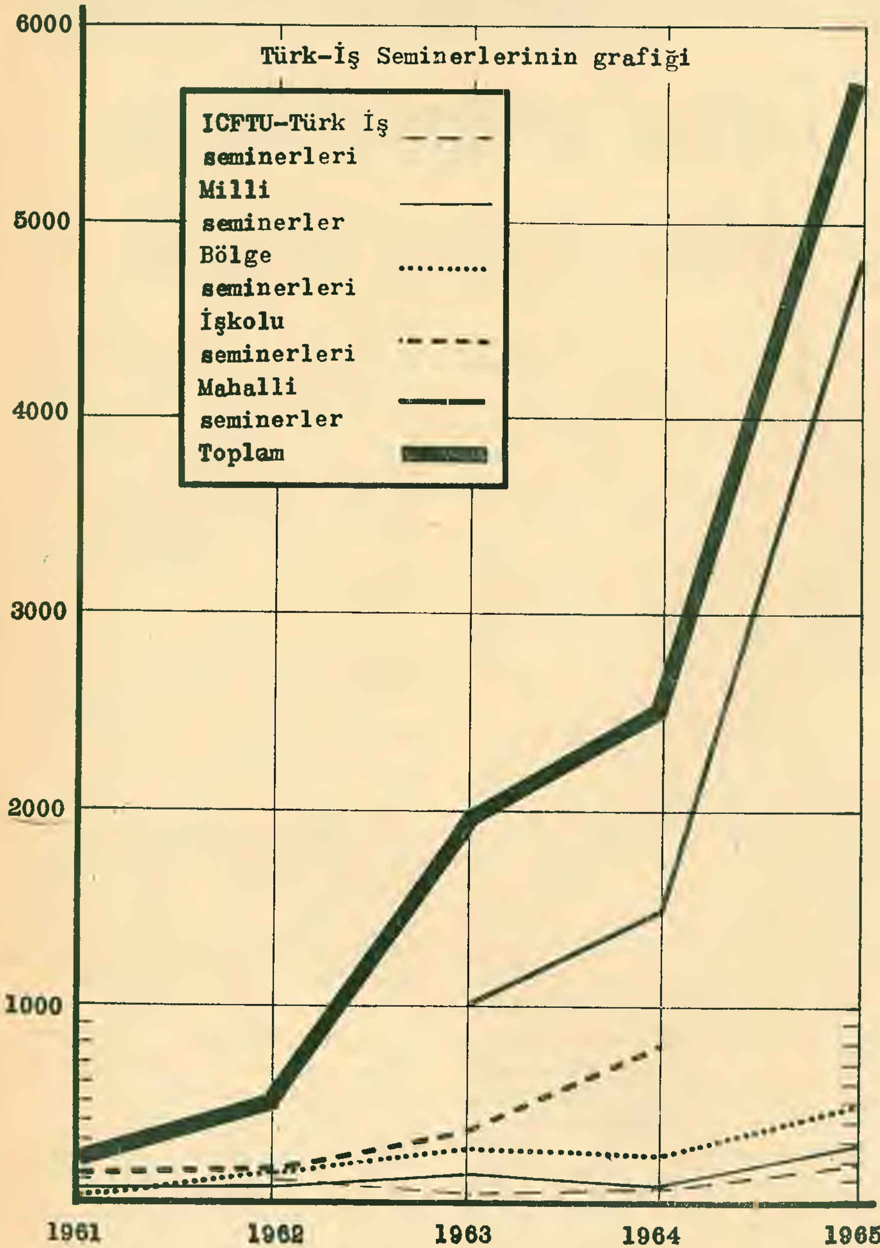
Eğitim programlarında rekor seviyeye ulaşıldı

1965 Türk-İş Eğitim Programı Aralık ayında yapılan seminerlerle rekor bir seviyeye erişerek sona ermiştir.. Geçirdiğimiz yıl içinde yapılan eğiğitim faaliyetleri, Türk-İş Eğitim Merkezinin çalışmalarına başladığı 1961 yılından bu yana yapılan faaliyetlerin toplamını geride bırakarak, tesbit edilen gayesine ulaşmış ve sendikal eğitimin tabana indirilmesi gerçekleştirilmiştir.

Türk-İş Eğitim Merkezi Türk sendikacılığının büyük bir ihtiyaç duyduğu bilgili ve sorumlu sendikacı yetiştirmek gayesile 1961 yılında kurulmuştur. Sendikacılığımızın uzun seneler mücadelesini yaptığı teşkilâtlanma, toplu pazarlık ve grev haklarının Anayasa teminatı altına alındığını ve gene Anayasamız gereğince, bu hakların uygulanmasını gösterecek kanunların en çok iki yıl içinde çıkartılacağını düşünen Türk-İş Yöneticileri, eğitimin ilk olarak orta kademeden başlamasını ve zamanla tabana indirilmesi prensibini kabul etmişlerdir. Bu ilkenin ışığı altında çalışmalarına başlayan Eğitim Merkezi, seminerlerde işlenecek temel konu olarak toplu pazarlık ve bununla ilgili meseleleri seçmiştir. Böylelikle ağırlık merkezini **«toplu pazarlık»** ın teşkil ettiği seminerler, memleketimizde ilk defa uygulanacak bu sistemin gerektirdiği bilgili sendika liderleri ve müzakerecileri yetiştirmek üzere, her geçen yıl daha geniş olarak, çeşitli kademe sendika yöneticilerine açılmıştır.

Eğitim Merkezi bu faaliyetlerini açtığı çeşitli seminerler ile uygulamıştır. İşkollarının özelliklerine göre, özel olarak o işkolu için hazırlanan program gereğince toplu pazarlık ve bununla ilgili meseleler **«işkolu seminerleri»** nde işlenirken memleketimizdeki bölgeler arasındaki iktisadi, sosyal ve kültürel farklar da göz önüne alınarak **«bölge seminerleri»** düzenlenmiş, bütün Türk sendikacılığını bir fikir ve gaye etrafında toplamak için de Türk-İş'e bağlı milli sendika ve federasyon temsilcilerinin davet edildiği **«milli seminerler»** yapılmıştır. Ayrıca, Türk - İş, üyesi bulunduğu Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile de eğitim alanında işbirliği yaparak, üst seviye yöneticileri için uzun süreli seminerler açmıştır.

Bu çalışmalar sonucunda, 1961 yılında açılan 1 milli, 1 bölge, ve 4 işkolu semineri ile 170 yönetici eğitime tabi tutulmuştur. 1962 yılı programı 2 milli, 6 bölge, 5 işkolu ve 3 ICFTU/Türk-İŞ seminerinde 426 yöneticinin toplu pazarlık konusunda eğitilmesi ile sonuçlanmıştır. 1963 yılı eğitim faaliyetleri bakımından bir dönüm ve yeni bir hamle noktası olmuş, program gereğince 4 milli, 7 bölge, 12 işkolu ve 1 ICFTU/Türk-İş semineri ile 715 yönetici eğitime tabi tutulurken, ilk defa olarak sendika üyelerine hitabeden **«mahalli seminerler»** açılmıştır. Bu seminerler bir tek işyerinde, ilgili sendikanın işbirliğiyle yapılmakta ve mahalli yöneticileri, sendika temsilcilerini ve üyeleri temel sendikal konularda yetiştirmeyi hedef tutmaktadır. 1963 eğitim bilânçosu, açılan 25 mahalli seminere 1070 sendika alt kademe yöneticisi ve üyenin iştiraki ile kapanmış ve bu şekilde eğitimin tabana indirilmesi yolunda önemli bir adım atılmıştır.



1964 yılı programı, iki ayrı «altı aylık uygulama plânı» ile uygulanmıştır. İlk alt ay; toplu sözleşmelerin tatbikatında ve sendikal düzenin başarıya ulaşmasında kendilerine büyük görevler düşen sendika temsilcilerinin eğitilmesine hasredilmiş ve açılan 26 işkolu semineri ile 780 temsilci yetiştirilmiştir. İkinci altı ayda ise açılan iki milli, altı bölge semineri ile 249 sendikacı eğitime tabi tutulurken, ICFTU ile ortak açılan 15 er günlük iki seminerde 50 yönetici ile birlikte memleketimizdeki toplu sözleşmelerin ilk uygulaması gözden geçirilmiştir. Bu faaliyetlerin yanı sıra 48 mahalli seminer, üye kuruluşlarla müştereken yürütülmüş ve 1440 alt kademe yöneticisinin yetişmesi **sağlanmıştır.**

Geçen yıl ise Eğitim Merkezi faaliyetleri rekor bir seviyeye erişmiştir. **«Eğitimin teşmili»** parolası ile başlayan uygulama, her bakımdan tam bir başarı ile sonuçlanmıştır. Bir taraftan açılan 10 milli, 15 bölge ve 4 ICFTU/Türk-İş müşterek semineri ile 841 yönetici memleket gerçeklerine göre toplu pazarlık, iktisadi kalkınma, İşçi-İşveren münasebetleri, verimlilik gibi konularda eğitilirken, diğer taraftan açılan 119 mahalli seminer ile 4877 alt kademe yöneticisi ve üye sendikaların kuruluşları, faaliyetleri, teşkilâtlanma ve sendika temsilciliği gibi temel konularda yetiştirilmiştir. Bu şekilde Türk-İş 1965 yılında haftada ortalama olarak açtığı 3.42 seminerde 110 yöneticinin eğitilmesini sağlamıştır. Programın büyük bir kısmını mahalli seminerler teşkil etmiş ve bu kabil seminerler Türk-İş'e üye kuruluşların işbirliği ile gerçekleştirilmiştir. Bir çok üye kuruluşlarımızın kendi bünyeleri içinde eğitim müdürlükleri kurarak, sendikal eğitim çalışmalarına başlamaları **«eğitimin teşmili»** bakımından kıvanç verecek bir olaydır. Eğitim Merkezi 1965 seminer faaliyetlerini yayınladığı kitap ve broşürlerle takviye etmiş ve bu yayınlar seminere iştirak eden kursiyerlere dağıtılarak sendikacılara çeşitli konularda bilgi verilmiştir. 1965 yılı çalışmalarının

NO : 3 — iş hukuku — ŞUBAT 1966

GÖRÜŞÜMÜZ

Orhan APAYDIN

SENDİKADAN AYRILAN İŞÇİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN FAYDALANAMAMASI KONUSUNDA SON YARGITAY KARARININ TAHLİLİ

I — Kararın Muhtevası : Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi, İstanbul 22 nci İş Mahkemesinin gerekçesini takdim ettiğimiz (Bak. Türk-İş İş Hukuku Ocak 1966, Sh. XX) kararını, gerekçe zikretmeden usul ve kanuna uygun görerek onaylamıştır. Bilindiği gibi, Yüksek Mahkeme toplu iş sözleşmesinin akdinden sonra sendikadan ayrılan işçinin, 275 sayılı kanunun 6 ncı maddesi gereğince, toplu iş sözleşmesinden faydalanmaya devam edeceği içtihadında idi. İstanbul İş Mahkemesinin kararını onaylamak suretiyle ise bu içtihadını değiştirdiği şeklinde bir intiba uyanmıştır. Fakat, daima adaleti arayan ve gerekçeli kararlarile hızla gelişmekte olan İş Hukukumuza zengin bir kaynak temin eden Yüksek Mahkeme, müstakar içtihadını değiştirecek mahiyette bir karar ittihazında, âdeti hilâfına, herhangir gerekçe göstermemiştir. Bu sebeple, Yargıtayın, sendikadan ayrılan işçinin sözleşmeden faydalanamıyacağı esasını eski içtihadını (1) değiştirmek suretile, kabul ettiğini rahatlıkla söylemek, bizim için zordur.

Yargıtayın tasdik kararında gerekçe zikredilmediğine göre, esas mahkemesinin gerekçesini aynen kabul ettiği sonucuna varmak mümkündür. Esas mahkemesinin kararına esas teşkil eden olay, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından evvel, müzakeresi sırasında sendikadan ayrılan işçinin, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalandırılmamasından ibarettir. Mahkeme bu durumda 274 sayılı kanunun 21 inci maddesine dayanarak, sendikanın muvafakati şartını aramaktadır. Ancak esas mahkemesi, aşağıda açıklayacağımız gibi, sendikadan ayrılan işçinin toplu iş sözleşmesinden ancak sendikanın yazılı muvafakatile faydalanabileceği, 275 sayılı kanunun 6 ncı maddesinin, Sendikalar Kanununun 21 inci maddesine bir istisna getirmediği görüşünü destekleyici mahiyette şu iki esası da gerekçesinde ileri sürmektedir:

1 — 275 sayılı kanunun 6. maddesinden çıkan mâna gerek işçinin ve gerekse işverenin hakkına değil vecibesine taallûk etmektedir ve bunu da sözleşme ile bağlı kalış şeklinde ifade etmiştir.

2 — 6 ncı madde ile, işverenin bir toplu sözleşmenin yapılması sırasında sendika üyesi olup da sonradan ayrılan işçinin bu durumuna bakarak bu sözleşmeden istifade ettirilmesi hakkında sendika temsilcilerine karşı koyamaması keza bir sendikadan ayrılan işverenin de ayni şekilde vecibesine riayet etmesi kastedilmiş bulunmaktadır.

Bütün mesele, Yüksek Mahkemenin, 6 ncı maddenin bu anlayış tarzını kabul edip etmediğidir.

II — 275 sayılı kanunun 6 maddesi hakkında görüşümüz :

Hükümet tasarısında 6 ncı madde; Toplu İş Sözleşmesinin yapılmasından sonra sendikasından ayrılan işverenin durumunu düzenlemekte idi. Gerçekten, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra, bu sözleşmenin işveren tarafını teşkil eden sendikadan işverenin ayrılması halinde, toplu iş sözleşmesi ile işverenin bağlı kalması işçi-işveren ilişkilerinden belli süreler içinde barış ve istikrar halinin temini amacının gerçekleşmesi için zorunlu kabul edilmiştir. Meclis Komisyonunda, ayni amaçla sendikasından ayrılan işçinin durumu da düzenlenmiş ve (işçi) kelimesi maddeye eklenmiştir. Ancak burada-işverenin durumu ile işçinin durumu farklı bulunmaktadır. İstanbul 22 nci Asliye Mahkemesinin yukarıda bahsedilen kararında da belirtildiği gibi, 6 ncı madde, (bağlı kalır) kelimeleri ile, işçiye hak değil, vecibe yüklemektedir. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra işçi sendikaları ayrılsa dahi o toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalınarak, işverene karşı, örneğin yeni bir sendikaya girmek ve bu sendika yolu ile, ayrıldığı sendikanın toplu iş sözleşmesi devam ederken, yeni bir toplu sözleşme talebi ile daha fazla haklar temin etmek suretile işyerinde barış ve istikrarın bozulmasına engel olunmak istenmiştir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.6. 1965 t. li ve E 4612/K 5414 sayılı kararı ile bu durumu önlemiş ise de, kanun koyucu bunu tereddüte mahal bırakmıyacak şekilde temin etmek istemiştir.) Yoksa kanun, işveren için (bağlı kalır), işçi için (istifade eder) kelimelerini kullanırdı. Şu hale göre, 275 sayılı kanunun 6 ncı maddesi gereğince, sendikadan ayrılan işçi ayrıldığı sendikanın toplu iş sözleşmesi ile, daha fazla haklar temin için uyuşmazlık çıkaramamak bakımından, bağlı kalacak, ancak, sendikanın yazılı müsaadesi olmadıkça ve dayanışma aidatı vermedikçe, bu toplu sözleşmenin hükümlerinden faydalanamıyacaktır. Bizim 6 ncı maddeyi anlayış tarzımız budur. Nitekim, geçen yıl toplanan Çalışma Meclisinde Türk-İş temsilcileri ısrarla bu görüşü savunmuşlar, Kaza organının aksine uygulaması değişmediği takdirde, Kanunda değişiklik yapılmasını ileri sürmüşler ve bu görüş Çalışma Meclisince kabul edilmiştir.

(Lütfen Sayfayı Çeviriniz.)

SENDİKALAR KANUNU İLE İLGİLİ DÂVALARDA GÖREVLİ MAHKEME İŞ MAHKEMELERİDİR

İlgili Kanun Hükümleri :

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 1, fıkra 2.
274 sayılı Sendikalar Kanunu.

Mahkeme kararı

«Sendika kongrelerinin ve bu kongrelerde alınmış kararların iptali dâvası, 274 sayılı kanunun uygulanması ile ilgili olduğundan, İş Mahkemelerinin görevi içindedir. İstanbul 12 nci Asliye Hukuk Mahkemesi, Esas No. 965/481, Karar No. 965/449, 28.6.1965»

«1 — 9.6.1965 günlü dâva dilekçesiyle Armatör Deniz Taşıtmacılığı İşçileri Sendikası adına 17.5.1965 tarihinde yapılan kongrenin, bu kongrede alınmış kararların iptaline ve ihtiyati tedbir alınmasına ilişkin istem de bulunulmuştur.

2 — Dâva dilekçesinde olayların açıklanış biçimine ve Armatör Deniz Taşıtmacıları İşçileri Sendikasının 274 sayılı Sendikalar yasasına bağlı olmasına ve sorunun bu yasa açısından ele alınmasının gerekmesine ve 274 sayılı yasanın özel bir yasa olmasına ve sendikanın yaptığı kongrenin ve aldığı kararların iptalinin istenilmiş bulunmasına göre dâvaya bakmak mahkemenin görev sınırları dışında ve iş mahkemesinin görev sınırları içinde olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç : Yukarıda açıklanan gerekçeye göre dâva dilekçesinin görev yönünden reddine ve istek halinde dosyanın gereği yapılmak üzere **İstanbul İş Mahkemesine Yollanmasına**, Yargıtay yolu açık olmak üzere karar verildi»

Yargıtay kararı

Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, İstanbul Asliye 12 nci Hukuk Mahkemesinin yukardaki kararını gerekçesi ile birlikte kanuna uygun görerek, Esas 4925, Karar 5011 sayılı ve 25.10.1965 tarihli karar ile tasdik etmiştir.

GÖRÜŞÜMÜZ

Sendikalar ile ilgili dâvalarda görevli Mahkeme konusu hakkında değerli Profesör Turhan Esener'in yazısı bu sayımızda yer almıştır. Bizim burada işaret edeceğimiz husus, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile 2. Hukuk Dairesi arasında, İş Mahkemelerinin görevi konusunda farklı bir içtihadın teessüs ettiğidir. Gerçekten 9. Hukuk Dairesi, İş Mahkemeleri Kanunun 1 inci maddesinin 2 nci fıkrasında, A) bendi olarak, 5018 sayılı kanunun 4 üncü maddesinin (E) fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk dâvalarında İş Mahkemelerinin görevli olduğu yolunda ver alan hükmün, 5018 sayılı kanun, 274 sayılı kanunla ilga edildiğinden uygulanamıyacağı, 274 sayılı kanunda açıkça İş Mahkemesinin görevli gösterildiği haller dışında, sendikalar ile ilgili dâvalarda İş Mahkemelerinin görevli olmadıkları içtihadındadır. (Yarg. 9 H.D. E. 2827, K. 4728, 31.9.1965). Biz, 274 sayılı kanunla ilgili dâvaların da iş dâvaları olması ve ihtisas Mahkemesinde görülmesi kanısındayız. Bu sebeple Yargıtay 2. Hukuk Dairesinin kararını hukukî icaplara daha uygun mütalâa etmekteyiz. Temennimiz selbî ihtilâflarla işlerin sürüncemede kalmaması için, sendikalarla ilgili dâvalarda hangi Mahkemelerin görevli olduğunun bir an evvel aydınlanmasıdır.

İŞÇİLERİN SENDİKAL FAALİYETLERİNDEN ÖTÜRÜ İŞTEN ÇIKARILMALARI HALİNDE İŞVEREN TAZMİNAT ÖDEMEYE MECBURDUR

Sendikalar kanunu madde 19, bend 2 ve 3:

İşçiler, iş saatleri dışında veyahut işverenin rızasiyle iş saatleri içinde, işçi teşekküllerinin faaliyetlerine iştiraklerinden dolayı işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı muameleye tâbi tutulamazlar.

GÖRÜŞÜMÜZ

Devamı

III— Sonuç : Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin tahlil ettiğimiz kararı, Yüksek Mahkemenin eski içtihadını değiştirdiğini kesin ve açık bir şekilde ifade etmemektedir. Çalışma Meclisi, bugünkü uygulamayı önlemek için, 6 ncı maddenin değiştirilmesine karar vermiştir. Bu kararı da nazarı itibara olarak T.B.M.M. nin, 275 sayılı kanunda, sendikaların arzularına uygun bir değişiklik yoluna gideceği muhakkak gibidir. Ancak, Yüksek Mahkememizin, emsallerini takdir ve hayranlıkla takip ettiğimiz, sendikacılığın gelişmesini köstekleyen tatbikatı önleyici temayülüne uygun olarak, problemi kesin biir kararla halledeceğini ümit ve temenni etmekteyiz.

İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin İş Kanunu vesair kanunlara göre haiz olduğu rından az olamaz.

Bu bent gereğince hükmedilecek tazminat, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olamaz.

Mahkeme kararı

«Dâvacının Sendika faaliyetinden dolayı işten çıkarıldığı kanaatine varıldığından dâvalının beyan ettiği ücret nazara alınarak hizmet müddetine göre 4 haftalık ihbar tazminatının üç misli ile 274 sayılı Sendikalar Kanunun 19. maddesi gereğince bir yıllık ücret tutarının işveren tarafından ödenmesi icap eder. İstantanbul iş dâvalarına bakmakla görevli 22 nci Asliye Hukuk Mahkemesi, Esas No. 965/70, Karar No. 965/745, 28.12.1965»

GEREKÇE

Dâvacı vekili tarafından mahkemeye verilen 15.1.1965 tarihli dâva arzuhaliyle müvekkilinin 10.1.1964 tarihinden 28.12.1964 tarihine kadar işyerinde çalıştığını, sendika faaliyeti sebebiyle akdin fesh edildiğini bilbeyan 274 sayılı kanunun 19 uncu maddesi gereğince sendikacılık tazminatı, ödenmiyen ikramiye bedeli, takdiri tazminat ki cem'an 5.985 liranın faiziyle birlikte tahsili istenmiştir.

Dâvalı tarafından verilen 16.2.1965 tarihli cevap layihasında hizmet müddetinin doğru bulunduğunu kendisinin vazifede lâkayt, dikkatsiz ve verimsiz bulunması sebebiyle işten çıkarıldığı ve ikramiye talebinde de hakkı bulunmadığı beyan edilmiştir.

Taraf vekillerinin yüzlerine karşı bitirilen açık duruşmada :

Dâvalı vekili son vermiş olduğu 27.12.1965 tarihli dâvada dâvacının net yevmiyesinin 10.85 lira olduğu bildirilmiş ve her iki tarafça ikame edilmiş bulunan şahitler dinlenmişlerdir.

İkame edilen şahitler dâvalı işverenin evvela ikazda bulunduğu ve bundan sonrada işyerine ait vasıtalarla sendikalı işçileri toplu bir halde noterlere göndererek istifaya mecbur ettiği bir kısım işçileri de işyerine celp ettiği noter önünde istifa ettirdiği, istifa etmiyenleri işyerinde alıkoyduğunu etmiyenleri işten çıkardığı, dâvacının da bu sebepten işten çıkarılmış olduğuna şahadet etmişlerdir.

Dâvalı işverenin Grev oylaması yapılmakta olduduğu bir sırada bu harekete başvurduğu 400 işçiden ancak 30 sendikalı işçinin bu hareketleri neticesi işyerinde kaldığını bildirmişlerdir. Dâvalı hizmetinde olan şahitlerin beyanları da dâvacının istekli çalışmadığı ve diğer arkadaşlarının verdiği randımanı vermediği paydos saatlerinden evvel çıkıp gittiği şeklinde olup ne bir tarih ve ne de muayyen bir hâdise zikretmiş değillerdir.

Tetkik edilen şu deliller karşısında dâvalı işverenin işçilerin sendikaya kayıtlı olmalarını arzu etmediği ve bunları yukarıda izah edildiği gibi istifaya mecbur tuttuğu istifa etmiyenleri işyerinden çıkarttığı kanaati husule gelmiş bulunmaktadır.

Sendikadan gelen yazıda dâvacının sendikaya kayıtlı ve sendika temsilcisi bulunduğu ve sonradan baştemsilciliğe çıkarılmış olduğu anlaşılmıştır.

NETİCE : Yukarıda izah edilen esbaba binaen dâvacının sendika faaliyetinden dolayı işten çıkarıldığı kanaatine varıldığından dâvalının beyan ettiği ücret nazara alınarak hizmet müddetine göre 4 haftalık ihbar tazminatının üç misli 911.40 lira ile 274 sayılı kanunun 19. maddesi gereğince 3324.44 ve 50 lira takdiri tazminat ki cem'an 4285.84 liranın dâva tarihinden itibaren % 5 faiz ile birlikte dâvalıdan tahsiline, fazla iddianın, ikramiye talebinin reddine 429 lira vekâlet ücretinin de dâvalıdan alınarak dâvacıya verilmesine reddedilen miktar için takdir edilen 170 lira vekâlet ücretinin de dâvacıdan alınarak dâvalıya verilmesine, ücret miktarına göre harç alınmasına mahal olmadığına, Yargıtay yolu açık olmak üzere münferiden verilen karar vekillerine açık olarak bildirildi.»

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

SENDİKALARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ EHLİYETİ

Aşağıdaki Kararlarla İlgili Konular :

a) Kanun (m. 7), meslek ve ihtisas farkı gözetmeden bir işyerinde çalışan bütün işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikaya, toplu sözleşme yapmak yetkisini tanımıştır.

b) Asıl işe yardımcı durumunda bulunan Büro İşçilerinin (İşkolları yönetmeliği madde 7, fıkra 2) çalışanların içinde ayrı bir kategori olarak mütalâa edilmesi ve bu kategoriyi temsilen toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tanınması mümkün değildir.

c) Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapılamaz (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 4612, K. 5416, 17.6.1965)

d) Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra 6 gün içinde itiraz vukubulmazsa, yetkisizlik itirazı dinlenemez. (Madde 12, bend 3, fıkra 2)

I — İSTANBUL BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ KARARI

«**İnceleme Konusu** : Türk Büro-İş Sendikası T.A.O. Deniz Yolları İşletmesi Müdürlüğü işyerinde Denizcilik Bankası yalnız, 3008 sayılı İş Kanununun 1 inci maddesinde belirtilen işçiler dışında kalan Büro personeli için toplu iş sözleşmesi yapmak üzere çağrıda bulunmuş ve durumu 22.Aralık.1965 tarihli Ekspres ve 20.Aralık.1965 tarihli Türkiye Ticaret Postası Gazetesiyle ilân etmiştir.

Buna karşı işveren ile Türk Ulaş-İş ve Deniz Taşıt-İş Sendikaları Müdürlüğümüz nezdinde yetkisizlik itirazında bulunmuştur.

İnceleme : Türk Büro-İş Sendikası 274 sayılı yasanın 9 uncu maddesine istinaden 11.8.1964 tarihinde yürürlüğe konan Sendikaların işkolları yönetmeliğinin 7 nci maddesinin 2 nci fıkrası delâletiyle yine aynı yönetmeliğin 33 üncü sırasında kurulu büro personelini işkolu bakımından temsile yetkilidir.

2 — T. C. Danıştay Sekizinci Dairesinin ittihaz ettiği 8.3.1965 gün Esas No. 1965/1139 sayılı karara göre Denizcilik Bankası T.A.O. Denizyolları İşletmesi ayrı ve bağımsız bir işletme ünitesidir.

Yine Denizyolları İşletmesi Müdürlüğü işyerinde işyeri seviyesinde 1.7.1966 tarihine kadar yürürlükte olmak üzere (Denizyol-İş) sendikasıyla bir toplu iş sözleşmesi akdedilmiştir.

Oysa ki Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 17.6. 1965 gün ve E: 4612 K: 5416 sayılı kararına göre bir işyerinde işyeri esasına göre bir sözleşme varken diğer bir sendika aynı işyeri için işyeri esasına göre ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapamaz.

3 — Toplu iş sözleşmesine taraf olma ve işçileri temsil yetkisi 275 sayılı yasanın 7 nci maddesinde derpiş edilmiş ve işyerinde çalışanların salt çoğunluğunu sağlamak öngörülmüştür.

Denizyollarında çalışan 2833 kişiden Türk Büro-İş Sendikasının çağrısında yer alan şahısların mevcudu 511 dir. İşyerindeki Büro hizmetlilerinin tümü adı geçen sendikaya üye olsalar dahi salt çoğunluğu sağlaması mümkün değildir.

K A R A R : Yukarıda açıklanan sebepler dolayısıyla Türk Büro-İş Sendikasının Denizcilik Bankası T.A.O. Denizyolları İşletmesindeki Büro Personeli için toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkili olmadığına ilgili mercide kabili itiraz olmak üzere karar verildi.»

II — MAHKEME KARARI

İstanbul 22. Asliye Hukuk, Değişik İş 966/4, Karar 966/1, 12.1.1966)

«İtiraz eden vekili tarafından verilen 1.Ocak. 1966 günlü dilekçe ve tetkikat sırasında verilmiş bulunan Türk Ulaş-Federasyonu ve Deniz Yol-İş tarafından verilen dilekçeler ve Ulaş-İş Federasyonunun verdiği dilekçeye bağlı 30.12.1965 tarihli toplu iş sözleşmesinin tadiline ait protokol ve Bölge Çalışma Müdürlüğünün evrakı ve itiraz dilekçesine bağlı kayıtlar mahkeme kararı ve toplu sözleşmeler tetkik edildi.

Bölge Çalışma Müdürlüğünün kararında görüldüğü gibi, 30.6.1964 tarihinde ve iki sene müddetle yapılan toplu sözleşmede müterizin temsil ettiği iddia eylediği büro personelininde dahil olduğu bu itibarla işyeri seviyesinde yapılmış bir toplu sözleşme varken ayni işyeri için yeni bir toplu sözleşme yapılamıyacağı öne sürülmüştür. Yine bu yazıda ve buna bağlı 30.12.1965 tarihli iş sözleşmesinin tadiline ait işveren temsilcileriyle sendika temsilcileri arasmda tanzim edilen protokoldan anlaşılacağı veçhile Deniz Yol-İş Sendikasının işverenle 30.6.1964 tarihinde yaptığı toplu sözleşmede büro personeli mevcut değil iken sözleşmenin yürürlüğe girmesinden 6 ay sonra işveren ve sendika temsilcileri arasında yapılan bir anlaşma ile ve Denizcilik Bankasının yönetim kurulunun 28.12.1965 tarihli kararına parelel olarak sözleşmenin tekrar dışında mütalâa olunacağı ve bu tarihten sonra bu kanun ile veya mahkemelerden büro personelinin 274 sayılı kanunun 2. fıkrasına göre işçi niteliğinde olmıyan Kamu hizmeti görevlileri olduğu hakkında kesin bir karar alındığı takdirde Büro Personelinin işbu toplu sözleşmenin tekrar dışında mütalâa olunacağınının da kararlaştırıldığı görülmüştür. Deniz Yol-İş Sendikasının dahil olduğu Ulaş-İş Federasyonunun yaptığı toplu sözleşmenin 5. maddesi açıkça büro işçilerini kapsamına almadığını beyan etmiştir.

İşverenin aldığı bir karara paralel olarak bunu tadil etmek sendika temsilcilerinin yetkisi içinde değildir. Şu halde 30.6.1964 tarihinde yapılıp büro işçilerini hariç tutan bir sendikanın temsilcilerinin işverenle anlaşarak kayıt ve şartlı olarak istifade ettirilmesi sendikanın bu işçileri başlangıçta temsil ettiğinin bir delili olamaz. Deniz Yol-İş Sendikasıyla Büro personelini temsilen işverenle kanunun hükümlerine uygun şekilde yapılmış bir sözleşmenin mevcudiyeti kabul edilmez.

Türk Ulaş-İş Federasyonu işkolu seviyesindeki toplu sözleşmede Federasyona tâbi sendikalar içinde Denizyolları İşletmesi Denizyolları Taşıtmacılığı İşçileri Sendikasının yaptığı toplu iş sözleşmesinin 2. maddesinde sendikanın 3008 sayılı İş Kanununun 1. maddesi tarifine uygun işçileri de kapsadığı yazılıdır. Toplu Sözleşme yapılmakta iken **ayrı bir işkolu mahiyetinde bulunan Büro işçilerinin buna dahil edilmediği burada da açıkça görülmektedir.** Kanun hükmüne göre toplu sözleşme için yetki talebinde bulunan Deniz Yol-İş Sendikası Büro İşçilerinin kayıtlı olduğu sendikaları araştırmamış onların her hangi bir itirazına da bu sebeple imkân vermemiştir. Bunun aksine delâlet eden herhangi bir kayıt bölge müdürlüğü dosyasında mevcut değildir. Büro işçileri teşekküllerini bir tarafa bırakan bir sendikanın işverenin büro işçileri dışındaki işçilere şamil bir anlaşma yaptıktan sonra yukarıda izah edildiği gibi kanuni formaliteye ithal edilmemiş bir sınıf işçilere sonradan bunun teşmili cihetine gidilmesi kanun hükmüne uymaz.

Bölge Çalışma Müdürlüğünün 4.1.1966 tarihli kararı itiraz edenlerden Denizcilik Bankası Genel Müdürlüğünün 20.12.1965 tarihli itiraznamesinin aynen sırası da takip edilmek suretiyle bir tekrarından ibarettir. Bu itiraznamenin sonunda Türk Büro-İş Sendikasının çağrısında yer alan şahısların 511 adet olduğu ve bu bakımdan Büro-İş'in toplu sözleşme de yapmaya yetkili olmadığı müphem şekilde zikredilmiş olduğu halde celbedilen Bölge

Müdürlüğü dosyasında Büro hizmetinde çalışanların miktarının neden ibaret olduğu ve Büro iş sendikasının burada bulunan üyelerden ne kadarını temsil ettiği hususları açıklanmadan bütün deniz yollarında çalışan işçi adetini ele alarak bunların mecmuunun 2833 olduğu ve büro iş sendikasının çağırısında yer alan şahısların mevcudunun da 511 bulunduğu zikredilerek ekseriyeti sağlamadığı beyan edilmesinde yanlış bir nisap hesabı mevcuttur. Deniz Taşıt-İş Sendikası tarafından verilen ve tarihi ihtiva etmiyen bir dilekçede de nisaba ait hiç bir kayıt ibraz edilmemiştir. Gerek itirazda gerek Bölge Müdürlüğünün kararında bahsedilen Danıştay kararının hâdiseyle bir ilgisi görülmemiştir.

N E T İ C E : Evvelce hâkimliğimizce yapılan tetkikat sonunda verilen 20.12.1965 tarihli karar da göz önünde tutularak Bölge Çalışma Müdürlüğünün kararının kaldırılmasına, nisap hususu kesin diğer hususlar temyiz yolu açık olmak üzere, karar verildi.

GÖRÜŞÜMÜZ

Orhan APAYDIN

1 — İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti: (İşyeri toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkili sendika) :

a) Türk Büro-İş Sendikası ile Denizyol-İş Sendikasının yetki alanları :

aa) Türk Büro-İş Sendikasının yetki alanı : Türk Büro-İş Sendikası işkolları yönetmeliğinin 33 üncü sırasında kayıtlı büro personelini işkolu bakımından temsile yetkilidir. Denizyollarında çalışan büro işçileri ise bu işyerinde çalışan asıl işe yardımcı durumdadır. Bu sebeple Denizyol-İş Sendikasının dahil bulunduğu Ulaş-İş Federasyonunun temsil ettiği işkolunda sayılırlar. Ancak yönetmeliğinin 7 nci maddesinin ikinci fıkrası, Denizyolları Büro İşlerine kendi mesleklerinin asıl iş olarak yürütüldüğü işyerlerinin dahil bulunduğu Türk Büro-İş Sendikasına da girmek hakkını tanımıştır.

bb) Denizyol-İş Sendikasının yetki alanı : Denizyolları Büro işçileri, yönetmeliğinin 7 nci maddesinin birinci fıkrası gereğince, esas itibarile, Denizyol-İş Sendikasının dahil bulunduğu Federasyonun temsil ettiği işkolunda bulunmaktadırlar.

bb) İşyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili Sendika Denizyol-İş Sendikasıdır. **İşyerinde çalışan Büro işçilerini, farklı bir işçi kategorisi kabul ederek bu kategoriyi temsilen mevcut toplu iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşmenin yapılmasına cevaz vermek kanuna aykırıdır :**

Toplu iş sözleşmesi kanununun m. 7 bend 1 f. 2 gereğince, «bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika, o işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkilidir. Bu suretle kanun, meslek ve ihtisas farkı gözetmeden bir isyerinde çalışan bütün işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikaya, toplu sözleşme yapmak yetkisini tanımıştır. Gerçekten, kanun koyucu, kalkınma plânı esaslarına uyarak, sendikacılıkta vahdeti temin edebilmek amacı ile hareket etmiş ve Millet Meclisi metninde mevcut, işçi kategorilerinin çoğunluğunu temsil eden sendikaya bazı şartlarla toplu sözlşme yapma yetkisini tanıyan 7 nci maddenin 3 üncü bendini tasarıdan çıkartmıştır. Cumhuriyet Senatosu'nun işçi kategorilerini temsilen toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kaldırılmasında, komisyon sözcüsü şu şekilde konuşmuştur: «Büyük bir sendika pekalâ kendi içinde çeşitli işçi kategorilerine mensup olanların da haklarını savunabilir. Hattâ daha iyi savunabilir. Daha kuvvetli olarak ortaya çıkabilir. **Cumhuriyet Senatosu Tutanakları»** 275 sayılı kanunun açık hükmüne ve kanun koyucunun belli maksadına rağmen, mahkeme. Denizyolları İşletmesi Bürolarında çalışan ve asıl işe yardımcı durumunda bulunan işçiler, çalışanların tamamı içinde ayrı bir kategori olarak mütalâa etmiş ve bu kategoriyi temsilen toplu iş sözlesmesi yapma yetkisini tanımak suretile çok tehlikeli bir uygulama yolunu açmıştır.

Söyle ki; Bölge Çalışma Müdürlüğü 7 nci maddenin 2 nci fıkrasına uygun olarak, çoğunluğu tesbit bakımından, işyerinde çalışan bütün işçileri nisaba dahil etmektedir. İşyerlerinde çalışan işçilerin adedi 2833 dür. İşyeri toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olması için Türk Büro-İş Sendikasının bu isyerinde calışan en az 1417 üyeye sahip olması gereklidir. Halbuki, bütün Büro personelinin adedi 511 den ibarettir. Bu rakkamlara rağmen, Mahkeme nisap hususundaki Bölge Çalışma Müdürlüğü kararını kabul etmemekte ve red hususunda da hiçbir makul gerekçeye dayanmamaktadır.

2 —) **Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir :** Bu hususu açıklamak için Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 17.6.1965 tarihli ve E 4612/K 5414 sayılı kararının özetini arzetmekte iktifa edeceğiz: Toplu İs Sözleşmeleri işçi ve işveren ilişkilerinde hukukî bir düzen kurulmasını hedef tutmaktadır. Böylece, emekle sermaye arasındaki catışma, dengesizlik ortadan kaldırılmış, uyuşmazlıklar en az sınıra indirilmis ve bu düzenin o sözlesme yürürlükte olduğu sürece devamı sağlanmıs olur. 275 sayılı yasanın 3. maddesinin 1 No. lu bendinin son fıkrası. 5 ve 6. maddeleri ile 12. maddenin 3 No. lu bendinin 2. fıkrası (temsil yetkisini haiz olmayan ve fakat süresinde itiraza uğramamış bulunan teşekkül tarafından toplu is sözleşmesinin geçerli olduğunu öngören hükmü) bu düşünceyi haklı göstermektedir. (275 sayılı kanun'un 4. maddesinin 4. fıkrası da sözlesmenin feshini âkid taraflara o anda en cok üyesi bulunmasa dahi bırakmakla bu görüsü kuvvetlendirmektedir. Prof. Turhan Esener. Türk-İs Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Birleşimi 1965, Ayrı Basıı, Sh. 571) Toplu İs Sözleşmesi yapan sendika, bilâhara çoğunluğu kaybetse ve başka bir sendika çoğunluğu kazansa

(Lûtfen Sayfayı Çeviriniz)

GREV KARARININ YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ ZAMANI

275 sayılı kanun, madde 23, fıkra 2 :

Bildiri tarihinden başlıyarak altı iş günü geçmedikçe, grev kararı yürürlüğe giremez.

Mahkeme kararı

MAHKEME KARARI

«1 — Toplu sözleşmede işvereni temsil eden şahıs, kanunun uygulanmasında işveren sayılır. (m. 45)

2 — Bildirinin yapıldığı günü, geçmesi gereken 6 iş günü içinde mütalâa etmek gereklidir.

3 — Tatil günü ara güne rastladığı takdirde hesaba katılır.

4 — İş mevzuatı muvacehesinde Pazar günü 7 nci iş günü olarak kabul edilmiştir. İş Dâvaları ile görevli İzmir 6. Asliye Hukuk Mahkemesi, Esas 965/1480, Karar 965/1140, 22.12.1965»

G E R E K Ç E

Dâvacı Tarafın İddiası : Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikasının İzmir Yün Mensucat T.A.Ş. İşyerinde greve gitme kararı almış olduğunu, bu kararın taraflarına 30.11.1965 günü tebliğ edilmiş olduğunu, 275 sayılı kanunun 23. maddesine göre greve gitme kararının tebliğ tarihinden başlıyarak 6 iş günü geçmedikçe kararın yürürlüğe girmemesi icap ettiği halde dâvalı Sendikanın 6/12/1964 tarihinde grev tatbikatına geçerek zikri geçen kanunun âmir hükmüne muhalif hareket ettiğini, bu sebeple tatbik edilmekte olan grevin gayri kanuni olduğunu bu yönün hükmen tesbitini ister olduklarını ve telafisi mümkün olmıyan bir halin meydana gelmesine mani olunmak üzere kararı değin grevin tedbir yolu ile durdurulmasını talep ve dâva eder olduklarını bildirmişlerdir.

Dâvalı Tarafın Savunması : Dâvacı tarafın İzmirdeki temsilcisine 29/11/1965 tarihinde greve gidileceğinin tebliğ edilmiş olduğunu ayni tarihte işverene tebliğat yapıldığını ve Toplu sözleşmede taraf olan dâvacı işveren Sendikaya çıkarttıkları tebligatın 30/11/1965 tarihinde ellerine ulaşmasının grev tatbikatının kanunsuz sayılmasını icap ettirmiyeceğini, 275 sayılı kanunda açıklanan müddete riayet edilmiş olduğunu ortada bir hak ihtilâfı mevcut olmadığını, ihtilâfın menfaat ihtilâfı olduğunu böyle bir uyuşmazlık sebebiyle bu yönde ve neticesinde lazümün infaz hüküm ihtisali mümkün olmıyan bir dâva ikamesi ile tedbir isteğinde bulunmasının usul ve kanun hükümlerine uygun bulunmadığını, 275 sayılı kanunda ancak hak ihtilâfı halinde ve dâva zamanında tedbir talebine cevap verilmiş olduğunu bunun dışında ve H.U.M.K. daki hükümlere dayanılarak tedbir isteğinde bulunulamıyacağını yersiz ve mesnetsiz ve hukuk dışı sebeplerle ikame edilmiş

GÖRÜŞÜMÜZ

devamı

dahi, yeni yeni bir toplu sözleşme yapılamaz. Çağrıya katılmayan işçi teşekkülü yeniden toplu iş sözleşmesi yapamayıp ancak yapılan sözleşmeye katılabilir.

Sayın Dairenin bu içtihadı, olayımıza da aynen kabili tatbik bulunmaktadır. Zira, işyerlerinde, Denizyol-İş Sendikası ile işveren arasında 1.7.1966 tarihine kadar peçerli bir toplu iş sözleşmesi vardır. Türk Büro-İş Sendikası, ayni işyeri için ikinci bir toplu iş sözleşmesi çağrısında bulunmaktadır.

c) Mevcut toplu iş sözleşmesi halen, Büro işçilerini de kapsamına almıştır: Bunu temin eden değişiklik, uygulanmaya başlamasından itibaren 275 sayılı kanunun 3 üncü bendinin 2. fıkrası gereğince itiraza uğramamakta kesinleşmiştir :

Her ne kadar toplu iş sözleşmesi akdedildiği zaman, Büro işçileri kapsam dışında tutulmuşlarsa da. bilâhare toplu iş sözleşmesi usulüne uygun olarak tâdil edilmiş ve Büro işçileride sözleşmenin kapsamına alınmıştır. Mahkeme, toplu İş Sözleşmesinin tşdilini muteber saymamaktadır. Fakat bu hususta ileri sürdüğü gerekçeler kanunî mesnetten tamamen mahrumdur. Şöyle ki;

275 sayılı kanunun 13 üncü maddesinin 2 nci fıkrasının tesbit ettiği usule uygun olarak toplu iş sözleşmesi değiştirilmiş ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilerek uygulanmaya başlamıştır. Mahkeme, bu değişiklik yapılırken, Büro işçilerinin ilgili bulunduğu sendikalara çağrıda bulunulmasını gerekli görmektedir. 275 sayılı kanunun 13 üncü maddesinde böyle bir mecburiyet vaz'edilmemekle beraber, bir an için bunun zorunluğunu kabul etsek dahi. bildiri ve ilân şartlarına uyulmadan yapılan toplu iş sözleşmelerinin hükümsüzlüğü için 12 nci maddenin 3 üncü bendinin 2 nci fıkrası, uygulanma tarihinden 6 iş günü zarfında, itiraz edilmesi şartını koymuştur. Olayımızda böyle bir itiraz sebketmediğine göre, toplu iş sözleşmesinin desinin değişik şeklide muteber olmakta, Mahkemenin görüşü mesnetsiz kalmaktadır.

S O N U Ç : Esas Mahkemesi kararı, Türk Büro-İş Sendikasının çağrısı üzerinde hasıl olan uyuşmazlık sebebine dayanmakta ise de, nisap hususunda kesin mahiyette verilen karardan ayrı olarak, işyerinde mevcut bir toplu iş sözleşmesi devam etmekte iken, ayni işyerinde ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapılmak istenmesi konusunu da halletmektedir. Filhakika, Mahkeme 12 nci maddenin 3 No. lu bendinin 2 No. lu fıkrasında bahis konusu durumla da ilgili olarak karar ittihaz etmiştir. Bu konudaki kararın ise kesinliği hakkında 275 sayılı kanunda bir hüküm mevcut bulunmaktadır. Bu sebeple kararın, yüksek mahkemeye intikali halinde, bozulmak suretile sendikacılıkta vahdet prensibini tehlikeli bir şekilde zedelenmesinin önleneceğini ümit ve temenni etmekteyiz.

olan dâva ve tedbir isteğinin reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ : Dâvacı taraf greve gitme kararının 29/11/1965 tarihinde Türkiye işveren sendikaları konfederasyonu İzmir temsilcisi Muhittin Sümere tebliğ edilmiş olduğunu kabul edilmiş olmakla beraber bunun Teksif işverenleri Sendikasının temsilcisi olmadığını kendilerinin İzmir de temsilcileri bulunmadığını adı geçenin namlarına tebellüa yetkili olmadığını kendisinin Türkiye işverenler Sendikaları Konfederasyonunun İzmir Bölge Müdür muavini olarak çalıştığını bu sebeple bu şahsa yapılan tebligatın kendilerini ilzam etmiyeceğini keza işverenin, Sendikanın bir üyesi olduğunu, toplu sözleşmenin Teksif İşverenleri Sendikasına yapılmış olduğunu, bunun bir üyesi olan işverene yapılan tebligatın dahi usulsüz olduğunu zira toplu sözleşmede işverenler Sendikasının taraf bulunduğunu, işverenin Sendikanın bir üyesi olmaktan ileri giden sıfatta bulunmadığını iddia etmiştir. Dâvalı taraf bu iddiaya karşı, Muhittin Suner'in sözleşmenin bir safhasında dâvacı tarafın temsilcisi olarak bulunduğunu ve tutulan zaptı imzalamış olduğunu, 275 sayılı kanunun 45. maddesine göre toplu sözleşmede taraf olarak hareket eden kimsenin bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağını bu bakımdan yapılan tebligatın usulüne uygun olduğunu savunmuştur. Filhakika dâvalı tarafça ibraz edilen 30.7.1965 tarihli tutanakta Muhittin Süner'in işveren Sendika temsilcisi olarak imzası bulunduğu ve Teksif İşçi Sendikası İzmir Şubesi Başkanı ile yapılan toplantıda toplu sözleşmenin yapılacağı yer ile gün ve saatını tayin etmiş oldukları anlaşılmaktadır. Dâvacı taraf mübrez zapta bir diyeceği olmadığını bildirmiş adı geçen Muhittin Süner'e sırf bu iş için yani toplu sözleşmenin gününü ve yerini tayin için kendilerini temsile yetki verilmiş olduğunu toplu sözleşmede kendilerini temsilen bulunmamış olduğunu ve 275 sayılı kanunun 45. maddesindeki şartların mevcut olmadığını iddia etmişlerdir. Ancak zikri geçen kanunun maddesinde toplu iş sözleşmesi veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimsenin bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı kabul edilmiştir. Yapılan iş, toplu sözleşmenin yer ve gününü tayinde toplu görüşmedir. Muhittin Süner bu toplu görüşmede işveren Sendikası temsilcisi olarak bulunmuş ve bu yön dâvacı tarafca da kabul edilmiştir. Bu durumda tebligatın 29.11.1965 gününde yapılmış olduğunu ve usulüne uygun olarak yapılmış bulunduğunun kabulü gerekirdi. Bir an için tebligatın 30.11.1965 tarihinde yapıldığı kabul edilse dahi grevin kanuni müddeti içinde başladığının kabulünde zaruret mevcuttur. Zira 275 sayılı kanunun 23. maddesinde tebligatın yapıldığı tarihten başlıyarak 6 iş günü geçmedikçe greve başlanamıyacağı kabul edilmiştir. Tebligatın yapıldığı günü, geçmesi gereken 6 iş günü içinde mütalâa etmek gerekir. Dâvacı taraf araya bir pazar gününün rastlamış olduğunu iddia etmektedir. Ancak özel yasa niteliğinde olan 275 sayılı kanun metinlerindeki ibarelere aynen riayet zorunluğu mevtuttur. Bu kanuna bağlı işlerde, sarahat mevcut oldukça genel yasa niteliğindeki mevzuat hükümlerinin hususiyle umumi tebligat hükümlerinin tatbikine imkân mevcut değildir. Esasen umum hükümlerde dahi tatil günü, tebligatın mebde ve müntehasında nazara alınmıştır. Halbuki hadisemizde tatil günü ara günlere rastlamaktadır. Aynı zamanda iş mevzuatı muvacehesinde pazar günü 7. nci iş günü olarak kabul edilmiş bulunmaktadır. Dâvacı tarafın greve gitme kararının tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü geçmeden grev tatbikatına geçilmiş olduğu ve 275 sayılı kanunun 23. maddesindeki müddete riayet edilmediği ve dolayısiyle grevin kanun dışı bulunduğunun tesbitine ve tedbir yolu ile durdurulmasına ilişkin dâva ve talepleri yerinde değildir. Reddine karar ittihazı gereklidir.



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YER ALAN TAHKİM ŞARTI

275 Sayılı Kanun, Madde 43, Cümle 2 :

Toplu iş sözleşmesinde, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler saklıdır.

Yargıtay kararı

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI

«1 — İş Hukukunun hedeflerinden biri kuvvetliye karşı zayıfı korumak ülküsüdür.

2 — İşçiye takdim şartının teşmili halinde, hakemlerin verecekleri kararların Yargıtayca murakabesi imkânları daraltılmış ve dolayısile İş Kanununun Kamu düzeni bakımından birinci derecede önemli olan emredici hükümleri bu arada halele uğratılmış bulunacaktır.

3 — İşçi sendikasıyla işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen tahkim şartı işçiyi bağlayıcı nitelikte değildir.

Yargıtay Genel Kurulu, Esas 643/0-9, Karar 405, 10.11.1965»

GEREKÇE

«Taraflar arasındaki dâvadan dolayı yapılan yargılama sonunda: Adana İş Mahkemesinden verilen

26/6/1964 gün ve 140/323 sayılı hükmün incelenmesi dâvacı Mustafa Altınsüzen tarafından istenilmiş olmakla Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesince: (Dâva, iş sözleşmesinden doğan alacaklarla fazla çalışma paralarının hüküm altına alınması isteğine ilişkindir. Mahkeme, iş sözleşmesinde, her türlü uyuşmazlıkların hakem yoluyla çözülmesi kabul edilmiş olduğu gerekçesine dayanarak dâva dilekçesinin görev yönünden reddine karar vermiştir. Bir uyuşmazlığın hakemlere çözdürülmesi yolu taraflara açık olmakla beraber bu yolu seçme yetkisi, Hukuk Yargılamaları Usulü Kanununun 518 inci maddesi hükmü ile sınırlandırılmıştır. Gerçekten anılan madde ile iki tarafın arzularına tâbi olmayan mes'elelerde tahkim cereyan etmeyecek şeklinde bir hukukî esas kabul edilmiştir. Öte yandan 5521 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde «İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde İş Mahkemeleri kurulur» denilerek iş uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli mahkeme belirtilmiştir. Bundan başka iş uyuşmazlıklarının, İş Mahkemelerinden ayrı bir mercide çözülmesinin, işçi ve işverenin arzularına tabi olmayan hallerden bulunduğunu, bu kanunun gerekçesindeki açıklamalardan da anlamak mümkündür. İş Mahkemelerinin kuruluş zaruretini izah eden bu gerekçede: «Her halde bu günkü durumda bir çok işçilerin dâva açmak ve iş verenin mahkemede bulundurabileceği muktedir avukatlarla karşılaşarak haklarını kaybetmek korkusu altında sarih haklarından vaz geçip kendilerine yapılan haksız muamelelere boyun eğmek tehlikesine maruz bulundukları» yazılıdır. Esasen iradenin bağımsızlığı doktrinine karşılık olarak doğan iş hukukunda yaşamanın hedeflerinden biri, kuvvetliye karşı tarafı korumak ülküsüne yönelmiştir. Bu itibarla koruyucu iş kurallarını hükümsüz kılacak şartların kabulüne imkân yoktur. Çünkü, hakem kararlarının Yargıtay'ca incelenmesi sırasında gözönünde tutulabilecek bozma sebepleri Hukuk Usulü Yargılamaları Kanununun 533 üncü maddesinde sayılan yönlere münhasırdır. İş Kanunu, büyük bir kısmı itibariyle kamu düzeni hükümlerini kapsamaktadır. İşçiye tahkim şartının kabul ettirilmesiyle hakemlerin verecekleri kararların Yargıtayca murakabesi imkânı daraltılmış ve dolayısıyla İş Kanununun kamu düzeni bakımından birinci derecede önemli olan emredici hükümleri ve bu arada işçi hakları halele uğratılmış bulunacaktır. O halde, bir iş sözleşmesinde tahkim şartı, İş Mahkemeleri Kanununa ve iş hukukunun ana gayesine aykırı olduğu için muteber sayılmamak gerektir. Mahkemece, iş sözleşmesiyle kabul edilmiş olan tahkim şartının muteber sayılmış bulunması, yukarıda anılan hukukî esaslara uygun değildir ve dâvacı tarafın temyiz itirazları bu bakımdan yerindedir. Kararın gösterilen sebepten bozulmasına) karar verilip, yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; bazı sebep ve düşüncelerle eski hükümde direnmeye karar verilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnmeyi kapsayan son hükmün süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüşüldü :

Dâvacı işçi, fazla çalışma parasıyla, sözleşmenin altıncı maddesinde öngörülen 180 günlük iş süresinden 15 gündelik karşılığının dâvalı iş verenden alınmasını istemiş, dâvalı sözleşme gereğince hakeme başvurması gerektiğini savunmuş, mahkemece, sözleşme ile tahkim yolu kabul edildiğinden dâvanın görev yönünden reddine karar verilmiş, özel daire toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının dâvacı işçi bakımından geçerli sayılması yolsuz olduğu gerekçesiyle hükmü bozmuş, mahkeme eski hükümde direnmiştir.

Adana Çırçır Fabrikaları İş Verenler Sendikasıyle Türk-İş 4 üncü Bölge Temsilcisi arasında 27/7/1963 tarihinde yapılan toplu iş sözleşmesinin 5 inci maddesinde «taraflarca mukavele şartlarına uyulmadığı, randıman anormale düştüğü veya çeşitli sebepler yüzünden bir ihtilâf vuku bulduğu takdirde sendika bölge çalışma müdürlüğünün göstereceği naip riyasetinde dört kişiden müteşekkil teknik elemanlarını iş yerine gönderecektir. Bunlar ihtilâf konusunu tetkik ederek tanzim edecekleri raporu iş veren ve sendikaya vereceklerdir. Bu rapor esas tutularak tehaddüs eden ihtilâf halledilecektir. Bir netice alınmadığı takdirde tarafların seçeceği bitaraf bir hakeme gidilecektir. Taraflar hakemin vereceği kararı kabul edeceklerdir.» denilmiştir.

Burada çözümlenmesi gereken sorun (mes'ele) işçi sendikasıyla iş veren arasında yapılan toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen tahkim şartının dâvacı işçiyi bağlayıcı nitelikte olup olmadığıdır. Bu maksatla işi hem kanun, hem de bilim açısından incelemek gerekir.

15/7/1963 gün ve 274 sayılı Sendikalar Kanununun 14 üncü maddesinin 1 inci bendinde bu kanuna göre kurulan meslekî teşekküllerin tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka bu maddede zikredilen faaliyetlerde bulunabileceği açıklanmış, aynı bendin (b) kısmında toplu iş sözleşmesi ve genel sözleşme yapacağı, (e) kısmında da ikinci maddenin birinci bendinde zikredilen akitlerden doğan haklarıyla sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dâvaya ve bu münasebetle açtığı dâvadan ötürü husumete ehil olacağı, 4 üncü bendinde de Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerinin saklı bulunduğu belirtilmiştir.

15/7/1963 gün ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 1 inci maddesinde, toplu iş sözleşmesi tanımlanmış (tarif edilmiş), 3 üncü maddesinde de toplu iş sözleşmesinin hükmü yer almış, 19 uncu maddesinin 3 üncü bendinde de özel veya kanunî hakeme başvurulabileceği gösterilmiştir. Aynı kanunun 43 üncü maddesinde de tarafların (işveren, işçi sendikaları) özel hakeme başvurma esası tesbit edilmiştir. Teşmilin söz konusu olduğu 8 inci maddede ise toplu iş sözleşmesinde yer alan özel hakeme başvurma hakkındaki hükümlerin teşmil edilemiyeceği hükmü öngörülmüştür.

Yukarıda belirtilen kanun maddeleri iş veren teşekkülü ile işçi sendikalarının Toplu İş Sözleşmesi, Grev veya Lokavt ile ilgili uyuşmazlıklarda özel hakeme veyahut kanunî hakeme gidileceğine ilişkin olup işçinin alamadığını iddia ettiği hakları sebebiyle toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartına üyeceği, hakkını dâva yoluyla mahkemede arayamayacağı konusunda bir hükmü kapsamamaktadır. Kanun koyucunun sözleşmedeki özel hakeme başvurma hakkındaki hükümlerin teşmil edilemiyeceği yolundaki irade ve düşüncesi işçinin toplu iş sözleşmesinin tahkim şartıyla bağlı olmayacağı görüşünu doğrulamaktadır.

Bilim alanındaki görüşe gelince: İşçi sendikasının yaptığı toplu iş sözleşmesi sebebiyle sendika ile işçi arasında kurulan ilişkinin niteliği nedir?

Doçent Dr. Sait Kemâl Mimaroğlu, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi adlı kitabının 1965 tarihli ikinci baskısında toplu iş sözleşmesinin hukukî mahiyeti konusunda üç farklı görüş olduğunu belirtmiştir :

«I — Akit görüşü, II — Tanzim görüşü, III — Düalist görüş

I — Akit görüş :

Vekil ve başkası hesabına vekâletsiz tasarrufta bulunan kimse, şahsen borç altına girmez; aktin yerine getirilmesi safhasında ortadan kaybolur. Halbuki sendika veya sözleşmeyi yapan topluluk, daima ön plânda kalır; kendisine has hakları vardır ve özellikle, sözleşmeye riayeti temin maksadıyla mahkemeye müracaat hakkı mevcuttur. **Üçüncü şahıs lehine şart, bundan istifade eden 3 üncü şahsa sadece haklar sağlayabilir.** Ona borç yüklemez (sahife 49). Akit görüşü toplu iş sözleşmesinin emredici hukuk kaidesi olmak şeklindeki karakterini izah edememektedir. (Sahife 50).

II — Tanzim görüşü :

Bu görüş, âmme hukukçuları tarafından savunulmuştur. Buna göre toplu iş sözleşmesi, bir akit değildir. Fakat tanzim edici bir tasarruf, maddî mânada bir kanundur. Bu görüşe göre toplu iş sözleşmesinin özellikleri şöyle izah edilebilir:

1 — Toplu iş sözleşmesine imza koyabilmek için, mutlaka tüzel kişiliği haiz bir teşekkül olmak gerekmez. 2 — Toplu iş sözleşmesi, bu sözleşmeye taraf teşkil etmemiş olanlara da uygulanır. 3 — Toplu iş sözleşmesine aykırılık müeyyidesinin bir zarar ziyan dâvası değil, bir butlan olmasını tabii ve normal karşılamak gerekir (sahife 52).

III — Düalist görüş :

Toplu iş sözleşmesi, düalist (karma) bir karakter taşır: Bazı yönleriyle bir kanun bir kaide tasarruf, diğer yönleriyle de bir akit mahiyetindedir (sahife 53).

Toplu iş sözleşmesi vekâlet aktine benzetilemez (sahife 57). Toplu iş sözleşmesi vekâlet olmadan başkası hesabına tasarruf değildir» (sahife 58).

«Sendika veya federasyonun yaptığı toplu iş sözleşmesindeki sıfatını da tayin etmek lâzımdır. Bu bakımdan doktrinde iki teori ileri sürülmüştür.

a — Temsil nazariyesi :

b — Organ nazariyesi :

İsviçre ve Alman Hukukunda hâkim olan bu nazariyeye göre sendikaların akdettiği toplu iş sözleşmesi kendisini meydana getiren üyelerin kişiliğinden ayrı bir kişiliğe, tüzel kişiliğe sahip olan sendikayı bağlar. Bu görüş tarzı tüzel kişilerin organlarının yaptığı hukukî muamelelerle tüzel kişinin kendi iradesini beyan ettiği ve binnetice organların yaptığı hukukî muamelelerin tüzel kişiyi bağlayacağı hususundaki Medenî Kanunumuzun kabul ettiği sisteme uygundur (M.K. 48). Tek başına bir iş verenin toplu iş sözleşmesi yapması ise organ nazariyesini ihlâl etmez.

Hülâsa bu sisteme göre sendika tarafından yapılan toplu iş sözleşmesi ile sendika, hak ve borçların sahibi olmuştur.» (Prof. Dr. Turhan Esener — ş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri — İstanbul Fakülteler Matbaası — 1964 sahife : 35).

Yukarıda anılan kanun hükümleriyle bilim alanındaki görüşlerin karşılaştırılmasında: İşçi sendikasının işverenle yaptığı toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının, sendika ile iş verenin karşılıklı hak ve borçları sebebiyle kendilerini ilgilendireceği, sendika üyesi olan işçinin, sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklarından yararlanacağı, sözleşmedeki tahkim şartının işçiyi bağlamayacağı, bunun da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği, toplu iş sözleşmedeki özel hakeme başvurma hükmünün teşmil edilemiyeceği kuralının da bu yönü doğruladığı sonucuna varılmıştır. Özet olarak denilebilir ki toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartı, çalışması karşılığı bulunan kişisel hakkını işverenden isteyen işçiyi bağlamaz. Bu bakımdan yerinde olan bozma ilâmına uyularak dâvaya bakılması gerekli iken eski hükümde direnilmesi isabetsizdir.

Sonuç : Dâvacının temyiz itirazının kabuliyle, direnme kararının gösterilen sebepten, Hukuk Muhakemeleri Kanununun 429 uncu maddesi gereğince BOZULMASINA 10/11/1965 gününde oyçokluğuyla karar verildi.»

ÖZEL HAKEMLERİN KARARLARININ YARGITAYCA İNCELEME ŞARTLARI

275 Sayılı Kanun Madde 37/2

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu m. 533 :

Yargıtay kararı

«275 Sayılı Yasanın 37. maddesinin 2. fıkrası uyarınca mevzuat veya toplu iş sözleşmesinin ihlâl edildiği iddiasile özel hakeme başvurulan hallerde özel hakemin vereceği kararın hukukî niteliği genel hükümlere bağlıdır. Buna göre; özel hakemce verilen kararların Yargıtayca Usulün 533 maddesinde yazılı sınırlar içinde incelenmesi gerekir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 4095; K: 4096, 20.5.1965)

GEREKÇE

«Taraflar, toplu iş sözleşmesi ile İl Hakem Kurulunu özel hakem olarak seçmişlerdir.

15.7.1963 günlü ve 275 sayılı Kanunun 37. maddesinin 2. fıkrası hükmünce mevzuat veya toplu iş sözleşmesinin ihlâl edildiği iddiasıyla özel hakeme başvurulduğu hallerde özel hakemin vereceği kararın hukukî niteliği genel hükümlere bağlıdır. O halde, özel hakemce verilen kararların hukuk yargılamaları usulü kanununun 533. maddesinde yazılı sınırlar içinde incelenmesi gerekir. Temyiz itirazlarından hiçbiri anılan maddede sınırlanmış olan bozma sebeplerinden birine uygun bulunmadığından temyiz edilen hakem kararının onanması gerekir.»

Sendikalar Kanununa göre sendikaların dava ehliyeti

YAZAN :

Prof. Dr. Turan ESENER

274 sayılı Sendikalar Kanunu'muzun 12'nci maddesi gereğince, sendikanın kurucuları, sendika tüzüğünü, mahallin en büyük idarî amirine tevdi etmeleriyle birlikte, sendika tüzel kişilik kazanır.

Bu şekilde tüzel kişilik kazanan sendika, medeni haklardan yararlanma (Medeni Kanun, Md. 8) ve dâva açma ehliyetine sahiptir. Sendika, tüzel kişi olduğundan, bu sıfatla haiz olduğu hakların korunması için dava açmaktadır. Meselâ, sendika, üyelik aidatlarını sağlamak, üyelerinin taahhütlerini yerine getirmek sendika tüzel kişiliğine verilen manevî ve maddî zararların tazmini için dâva açabilir.

Bundan başka, kişisel hakları ihlâl edilen üyelerini temsilden veya ihlâl edilen ortak menfaatleri korumak için dâva açabilir mi? Bu, eski bir problemdir. Tüzel kişilik olarak birleşmiş kimselerin birleşmiş yararlarını korumak için sendikaların dâva açabileceği prensibi, öteden beri doktrinde kabul edilmiştir. Ancak sendika, acaba üyelerinin kişisel çıkarları için ya da mesleğin ortak yararları için dâva açabilir mi? Buna ilâve olarak, sendikalar, toplu iş sözleşmesinden doğan hususlarda dâva açabilirler mi?

Bu üç hali, birbirinden ayırarak incelemenin faydalı olabileceği kanısındayız.

1. Sendikalar, üyelerinin kişisel haklarını korumak amacıyla dâva açabilirler mi?

Prensip olarak, sendikalar, üyelerinin ihlâl edilmiş şahsî haklarını korumak için dâva açamazlar. Zira, basit bir usul hukuku kuralı gereği olarak dâva açmak hususunda vekaletname vermemiş olan kimse namına dâva açılamaz. Prensip bu olmakla birlikte, 274 sayılı Sendikalar Kanunumuzun sisteminde, kanunun öngördüğü hallerde sendikalar üyelerinin kişisel çıkarları sebebiyle, onları ve mirasçılarını temsilen açabilirler. Gerçekten, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14'üncü maddesinin (e) bendi gereğince:

a. Mevzuattan ve örf ve âdetten doğan hususlardan dolayı, sendikalar dâva açabilirler.

Sendikalar, iş hukukunun yaşama kaynağını teşkil eden iş mevzuatı ile örf ve âdet tarafından işçi üyelere tanınmış olan haklar sebebiyle, onları temsilen dâva açabilir. Burada sendika, üyesini, kanundan almış olduğu yetkiye, yani kanunî temsil yetkisine dayanarak temsil etmekte, onun namına dava açmaktadır. Örneğin, ihbar ve kıdem tazminlerde çalışma halinde ödenecek ücret ve yıllık ücnatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ve genel tatillerde çalışma halinde ödenecek ücret ve yıllık ücretli izin gibi birçok hallerde, sendika, husumet ehliyeti kazanabilir. Sendikanın açacağı dâva prensip itibarıyla bir eda dâvasıdır. Fakat, tespit dâvası da olabilir.

b. Hizmet akdi ile, nakliye, yayım ve adi şirket mukavelesinden doğan haklardan dolayı, üyesinin yazılı müracaatı üzerine, sendikalar dâva açabilir.

14. üncü maddenin (e) fıkrası, 2'nci maddenin 1'nci bendinde zikredilen akitlerden doğan haklardan bahsetmektedir ki, bunlar hizmet akdi, nakil mukavelesidir. Sendikalı işçi ile işveren arasında toplu iş sözleşmesi varsa, onun normatif kura larına uy gun olarak, aktedilen hizmet aktinden, o işçi yara rtna doğacak hak ve alacakların işveren tarafında yerine getirilmemiş olması sebebiyle, sendika, üyesini temsilen dâva açabilir.

Sendikanın, bu mukavelelerden doğan haklar sebebiyle, üyelerinin temsilcisi sıfatıyla dava açabilmesi için, ilgili işçinin, 14'üncü madde uyarınca, sendikaya bu hususta yazılı olarak başvurmuş olması şarttır. Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi'nin 25.1.1965 tarihli bir kararına göre, (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas 281, Karar 613, 25.1.1965) sendikalı işçinin günde iki lira yemek zammına ilişkin alacağının ödenmemesi sebebiyle, sendika tarafından dâva açılabilmesi, sendiaklı işçinin, hizmet aktiyle ilgili olması dolayısıyla, sendikaya yazılı olarak başvurmasına bağlıdır.

Görüldüğü gibi, bu halde, sendikacının dâvâ açabilmesi için, kanunî temsil yetkisi yeterli olmayıp, ayrıca bu temsil yetkisinin kullanılabilmesi için işçinin yazılı olarak başvurması şartı aranmaktadır. Bu başvurmayı belki, işçinin sendikaya verdiği «talimat = instruction» olarak niteleyebiliriz.

Yazılı müracaatı kapsayan belgeler dâva dosyasında bulunmamakla beraber, dâvacı sendika, bunları dâva dosyasında ibraz edeceğini bildirmişse, mahkemenin, dâvacı sendikaya mehil vermesi gerekir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas 3866, Karar 8111, 28.9.1965)

c. Üyelerinin sigorta haklarının ihlâl edilmiş olması sebebiyle, sendikalar dâva açabilirler.

Örneğin, sendika, üyesi olan işçinin, iş kazası sonucu malûllüğu sebebiyle aylık bağlanması için, sigorta kurumuna karşı dâva açabilir. Ancak, Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi'nin içtihatlarından (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. Esas 78, Karar 386, 15.1.1965 ve Esas 473, Karar 1040, 2.2.1965) çıkan sonuca göre, sendikanın böyle bir dâva açabilmesi için, dâvanın, sendikanın üyesi olan işçinin sigorta haklarına ilişkin bulunması ve o işçinin sigorta haklarının ihlâl edilmiş olması sebebiyle sendikanın dâva açabilmesi için, işçinin sendikaya yazılı olarak başvurmuş olması lâzımdır.

2. Sendikalar, mesleğin ortak çıkarlarını korumak için dâva açabilir.

Bu problem, özellikle Fransız Hukuku'nda 19 - uncu yüzyılın sonunda ortaya atılmıştır. (Camerlynck - Lyon-Caln. Droit de Travail, No. 507; Durand - Vitu, No. 114) Örneğin ,bir çıkıkçı doktorluk yapmağa kalktığı takdirde, doktorlar sendikası onu dâva edip, tıp mesleğinin ortak çıkarlarını ihlâl ederek mesleğe zarar vermesi sebebiyle tazminat isteyebilir mi? Yine, süte su karıştıran bir sütçü aleyhine, mesleğin ortak çıkarlarına manevî zarar verildiğini ileri sürerek, sütçüler sendikasının açacağı bir dâva, dinlenecek midir?

Fransız Hukuku'nda başlangıçta «mesleğin ortak çıkarları» kavramının asılsız olduğu, işçilerin kişisel sistemlerinin dışında, «mesleğin ortak çıkarları» kavramına dayanarak bir dâva açılamayacağı ileri sürülüyor. Bu fikir, modern İş Hukuku sisteminin bir yana bıraktığı, eskimiş bireycilik (ferdiyetçilik) kavramına dayanıyordu. Bunun sonucu olarak, İş Hukuku'na hakim olan yeni görüşler karşısında tutunamadı. Gerçekten, tüzel kişilik kavramına göre de, sendikalar, kendisini meydana egtiren üyelerin kişiliklerinin dışında bir tüzel kişiliğe sahiptirler. O halde sendika, mesleğin ortak çıkarları ihlâl edildiği zaman. her türlü dâva yoluna başvurabilmelidir. Fransız İş Kanununun 3,üncü kitabının 11'inci maddesi, bu bakımdan, açık bir hükmü kapsamaktadır: «Sendikalar, temsil ettikleri mesleğin ortak çıkarlarına zarar verilmesi halinde, haklarını, her türlü yargı organlarının önünde kullanabilir.» Fransız hukukuna hakim olan bu modern görüş, hukukumuzda, evvelâ 5018 sayılı kanunda ve sonra da 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer almıştır. 274 Sayılı kanunun 14'üncü maddesinin c fıkrasına göre, «mesleki teşekküller... mesleğin ortak çıkarlarından doğan hususlarda... dâvaya ehildir»

Mesleğin ortak çıkarlarının ihlâli sebebiyle, sendikalara dâva hakkının tanınmış olmasında şüphesiz isabet vardır. Ancak, uygulamada halli zor bazı hukukî problemler ortaya çıkabilir. Bunlardan bazılarına, bu dâvanın açılabilmesi şartlarını tesbit ederken, kısaca değinmekle yetineceğiz.

a. Mesleğin ortak çıkarlarının ihlâli sebebiyle, sendikalara dâva hakkının tanınmış olması sebebiyle sendikanın dâva açabilmesi için, herşeyden evvel usulüne uygun kurulmuş ve tüzel kişiliği kazanmış olması lâzımdır. Bu hususta bir zorluk yoktur.

b. Dâva, mesleğin ortak çıkarlarından doğan hususlarda açılabilir. Şu halde dâva, ancak meslekle ilgili bir zararın ortaya çıkmış olması halinde mümkündür.

Bu duruma göre, işkolu sendikalarının, böyle bir dâvayı açma haklarına mukabil, acaba işyeri sendikaları meslek esasına göre kurulmuş olduklarına göre dâva açamayacaklar mıdır? Fransız Hukuku'nun meslek sendikaları kavramına uygun olarak hazırlanmış olan, mesleğin ortak yararları terimi, bizim sistemimizde, fikrimizce yetersiz kalmaktadır. İşyerinin de ortak yararları söz konusu olabileceğine ve işyeri sendikalarının önemine binaen, işyerinin ortak yararlarına ilişkin hususlarda da dâva açılabileceğinin, kanun değiştirilirken gözönünde tutulması yararlı olur kanısındayız. Esasen, Fransız Hukuku'nda da içtihatlar, meslekî yarar kavramını geniş tutarak çalışma mevzuatına riayetsizlik hallerinde de (günlük dinlenme, iş emniyeti, sağlıkla ilgili hususlar gibi) dâva açılabileceğini öngörmüştür. Bununla beraber, iş mevzuatına riayetsizlik, ayni zamanda kamu yararının bozulması sonucunu doğuruyorsa, savcılık tarafından da re'sen kamu dâvası açılabilmesini mümkün kılar.

Burada sorulabilecek bir soru da şudur: Sendika hukukumuzda çokluk prensibi kabul edildiğine göre, birden falza işkolu sendikası varsa, bunlardan hangisi dâva açabilecektir? En ziyade temsil yetkisi prensibine, burada da uyulacak mıdır? Yoksa, sendikalardan her biri böyle bir dâva açabilir mi? Bu halde, birden fazla sendikanın dâvası telâhuk edecektir.

c. Sendikanın dâvası ortak çıkarlara verilen zarara dayanır. Bu ortak çıkar, ekonomik, sosyal ve kültürel çıkar olabilir. Fakat, ortak çıkarlara verilen zarar, ayni zamanda sendika üyesi olan işçilere de kişisel bir zarar iras ediyorsa bu takdirde, sendika üyesi işçi de bir dâva hakkına sahip olduğuna göre, yine sendikanın dâvası ile işçinin dâvası arasında bri telâhuk olacaktır. Şu halde, ortak yararın sınırlarının ne olduğu meselesi de bazı güçlük lere sebep olabilir. Fakat, her halde, şu hallerde, ortak yararın mevcut olduğuna karar vermek gerekir:

— Meslek teşekküllerinin teşkilâtı ve düzenlenmesiyle ilgili hususlar,

— Sendikanın temsil ettiği mesleğin şerefine, örf ve adetine aykırılıkları gidermenin veya mesleğe haksız fiil veya mukavele ile verilen zararların tazmininin istendiği haller.

Buna karşılık, mesleğin ortak yararlarının söz konusu olmadığı hallerde sendikanın dâva açma hakkı yoktur.

d. Mesleğin ortak kararlarının ihlâl edilmiş olması.

Başka bir terimle, mesleğin ortak yararlarına maddî veya manevî zarar verilmiş olması lâzımdır. Fakat, bu zararın belirli bir zarar olması şarttır. Muhtemel veya belisiz bir zarar için sendika dâva açamaz.

3. Sendikalar, toplu iş sözleşmesinden doğan hususlarda dâva açabilirler.

Sendika, herşeyden evvel toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını elde etmek için dâva yoluna başvurabilir. Toplu iş sözleşmesindeki şartların yerine getirilmesini istemek, bir ifa dâvası veya geniş anlamda bir eda dâvası ile mümkün olur. Bu dâvanın açılabilmesi için, üyelerin sendikaya ayrıca bir yetki vermelerine ihtiyaç yoktur. Dâvanın konusu, toplu iş sözleşmesinde taahhüt edilen bir borcun yerine getirilmesidir.

Toplu iş sözleşmesine, yolsuzlukların hakem yoluyla çözümlenebileceğine dair bir hüküm konmuşsa sendika, mahkemeye değil, fakat özel hakeme başvurmak zorundadır. Bu takdirde 275 Sayılı Kanun'un 37'nci maddesinin 2'nci fıkrası gereğince, hakem kararının hukukî niteliği hakkındaki genel hükümler uygulanır.

II. Sendikaların açacağı dâvalarda görevli mahkeme.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14'üncü maddesinin E fıkrasında sözü geçen sendikaların açacağı dâvaların hangi mahkemenin, yani asliye hukuk mahkemesinde mi, yoksa, iş mahkemesinin görevi içinde mi olduğunun tâyini lâzımdır. 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendinde 5018 Sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin (E) fıkrasına göre, sendikaların açacakları hukuk dâvalarına iş mahkemelerinde bakılacağı bildirilmiştir. Fakat, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'muzun 33'üncü maddesiyle, 5018 Sayılı kanun ve bu kanuna ek kanun hükümleri kaldırılmıştır. Bu sebepten, Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi'nin içtihatına göre, (Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi Esas : 7049, Karar : 7742, 16.9.1965; Esas : 2827, Karar : 4728, 31.5.1965) 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun (a) bendinin, 5018 Sayılı kanunun yürürlükten kalkmış olması sebebiyle, uygulanamayacağından, bu gibi davalara bakmak, iş mahkemelerinin görevi dışındadır. (Bununla birlikte, Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi nin bir kararında «Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, Esas : 9869, Karar : 9609, 30.11.1965» dâvanın iş mahkemesi sıfatıyla bakılamayacağına, ancak, «dâvanın tâbi olduğu harçların alınmasından sonra, uyuşmazlığın asliye mahkemesi sıfatıyla görülüp sonuçlandırılabileceğine» işaret edilmektedir.)

Bu içtihada karşılık, 274 Sayılı Kanun'un özel bir kanun olması dolayısıyla, sendikaların bu kanuna göre açacakları dâvanın, diğer kanunlarda bir açıklık bulunmamasına rağmen, iş mahkemelerinin görevi içinde olduğu düşünülebilir. (İstanbul 12'nci Asliye Hukuk Mahkemesi, sendikanın yaptığı kongrenin ve alınmış kararların iptali için açılan dâvanın, iş mahkemesinin görevi içinde olduğuna karar vermiştir. «Esas : 481, Karar : 449, 28.6.1965» — Bu karar, Yargıtay 2'nci Hukuk Dairesi tarafından onanmıştır. (Yargıtay, 2'nci Hukuk Dairesi, Esas : 4925, Karar : 5011) — ») Fakat, en doğrusu, sendikaların açacakları dâvaların iş mahkemelerinin görev alanı içine girmesini sağlamak için, kanuna açık bir hüküm getirmektir.

Sendikaların açacakları dâvaların iş dâvası karekterini taşıması ve iş mahkemelerinde uygulanmakta olan muhakeme usulünden, işçilerin ve teşekküllerin yararlanmasını mümkün kılmak için, kanunun değiştirilmesine, gerçekten acele ihtiyaç vardır.

New-York grevi başarı ile sonuçlandı

Amerikan Ulaştırma İşçileri Sendikası'nın New York şehrinde 1 Ocak 1966 günü başlattığı grev, geçen ayın en enteresan olaylarından biriydi.

1929 dünya ekonomik buhranından bu yana New York şehrinin karşılaştığı en önemli problem olarak nitelenen bu grev 13 gün sürmüş ve sendikanın isteklerinin büyük ölçüde yerine getirilmesi üzerine sona ermiştir. Grev sırasında New York şehri kelimenin tam anlamıyla altüst olmuştur. Her gün 4.5 milyon New York'lunun seyahat ettiği metrolar çalışmamış, otobüslerin 1.5 milyon yolcusu ne yapacaklarını şaşırmışlardır. Grevin New York'a 14 milyar liraya mal olduğu, her gün 500 milyon iş saatinin kaybedildiği bildirilmiştir. Ulaştırma İşçileri Sendikası'nın 36,000 üyesi, tam bir dayanışma içinde, greve katılmışlar ve mücadelelerinin sonunda başarıya ulaşmışlardır.

OLAYIN İKİ KAHRAMANI

Grev, başkanı bulunduğu sendikanın 36,000 üyesine 1 yıl süreli bir toplu iş sözleşmesi için 680 milyon dolar tutarında menfaat sağlanmasını isteyen Michael J. Quill ile New York belediye bütçesinin yaklaşık olarak 1/5'i olan bu meblağı vermeğe yanaşmıyan Cumhuriyetçi Belediye Başkanı John V. Lindsay'i karşı karşıya getirmiştir. Belediye Başkanı'nın 25 milyon dolarlık karşı teklifini, «fındık paketi» olarak kabul eden ve bu şartlarla anlaşma ihtimalinin düşünülemiyeceğini bildiren Mihael J. Quill, 1 Ocak 1966 günü saat 12.00 de grevi başlatmıştır.

Aynı dakikada, New York Belediye Başkanlığına yeni seçilen John V. Lindsay, belediye başkanlığı görevini resmen devralacaktı.

SENDİKA'NIN İSTEKLERİ

Ulaştırma İşçileri Sendikası 1966 — 67 yılı toplu iş sözleşmesi için saat ücretlerine 2 dolar zam yapılmasını ve yıllık ücretli izinlerin 6 hafta olarak tesbitini istemiştir. New York Belediyesi'nin yaptığı hesaba göre Quill'in 76 maddelik isteğinin karşılanması için 680 milyon dolara ihtiyaç vardı. Kamu oyunun, işçi isteklerini, son derece **«sorumsuz bir davranışın eseri»** olarak nitelediği kendisine bildirildiğinde, Sendika Başkanı Quill, aksi kanaatte olduğunu belirtmiş ve **«New York'da temizlik işçileri bile saatte 4 doların üstünde ücret almaktadırlar. Bizde tavan ücret 3 dolar 57 sent'tir. Bu mu sorumsuz davranış...»** demiştir.

SENDİKA BAŞKANI TEVKİF EDİLİYOR

Grevin beşinci günü New York Yüksek Mahkemesi, işverenin müracaatı üzerine, grevin kanunsuz olduğuna hükmetmiş, Sendika Başkanı Quill ile toplu pazarlık görüşmelerine iştirak etmekte olan 8 müzakerecinin tevkifini kararlaştırmıştır. Ancak kalbinden rahatsız olan Michael J. Quill'i cezaevi yerine hastahaneye götürmek gerekmiştir.

Toplu pazarlık görüşmelerine devam eden Sendika Başkan Vekili Douglas Mac Mohan, işçi taleplerinin 180 milyon dolara baliğ olacağını ifade ederek, grevin kanunsuz sayılamıyacağını belirtmiş ve bir soru üzerine, **«...Grev, cehennem buz tutana kadar devam edecektir!...»** demiştir.

BELEDİYE MAĞLUP OLUYOR

Grevin 13 üncü günü Sendika Başkan Vekili Douglas Mac Mohan işçilerin mücadelelerinde başarıya ulaştığını, işçi ücretlerine % 15 oranında bir zam yapılmasının kararlaştırıldığını bildirmiş ve iki haftadır, ilk defa olarak New York'luların yüzü gülmüştür.



New Yorklu'lar İşlerine Yürüyerek Gidiyorlar... Sendika'nın taleplerinin kabul edilmemesi üzerine 1 Ocak günü başlayan ve işçinin zaferiyle neticelenen New York taşıt grevi, bir anda 6 milyon New York'luyu vasıtasız bırakmıştı. Metrolar çalışmamış, otobüsler garajlara çekilmiş ve bir anda Amerika'nın en büyük şehri alt üst olmuştur. Resim Brooklyn Köprüsü'nde yürüyerek işlerine giden New York'luları göstermektedir.

Atina'da grev

Atina'da belediye işçilerinin 27 Ocak günü başladıkları grev, bir anda bütün önemli Yunan şehirlerini sarmıştır. Sendika hak ve hürriyetlerinden tam anlamıyla yararlanamıyan Yunan işçilerinin grevi, Atina ve Pire şehirlerinde ekmek sıkıntısına yol açmıştır. Bu şehirlerde çöpler, temizlenmediğinden sokaklarda birikmiş, Atinalılar, ölülerini kendileri gömmek zorunda kalmışlardır. Diğer yandan otobüs ve troleybüs işletmelerinde çalışan işçilerin greve katılmaları, hayatı alt üst etmiştir.

Kanun Teklifi

Türk-İş Malî Sekreteri ve Kontenjan Senatörü Ömer Ergün Türkiye Büyük Millet Meclisine bir kanun teklifi vermiştir. Kanun teklifinin metni ve gerekçesini sunuyoruz.

MADDE 1 — Umumî, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle, mütedavil sermayeli müesseseler, sermayelerinin yarısından fazlası devlete ait şirket ve kurumlarla, belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şumulüne giren iktisadi devlet teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerde müstahdem olanlardan İş Kanunu şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanunu'nun muaddel 1. inci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan :

Kimselerin ücretlerine % 20,

Bunlardan Maden İşletmelerinin münhasıran yer altı işlerinde çalışanların ücretlerine **% 30,**

Maden işletmelerinin münhasıran yer altı işlerinde münavebeli olarak bir ay çalıştırılıp, bir ay ara verilen ve senede altı ay çalıştırılıp ücreti ödenen ve 6772 sayılı Kanuna göre aylık istihkakları tutarında senede üç ilâve tediye ile ödeme yapılan işçilerin ücretlerine % 55 zam yapılır.

MADDE 2 — Birinci madde gereğince yapılan zamlar işyerinde uygulanan ücret sistemlerine göre tanzim edilen iş değerlendirme, puan, ücret barem başlangıç ve terfi dereceleri limitlerine aynen intikal ettirilir.

MADDE 3 — 6772 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 4 — Bu Kanun 1 Temmuz 1966 tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 5 — Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

KANUN TEKLİFİNİN GEREKÇESİ

Hiç şüphesiz, milli varlığımızın dayanılacak, korunacak en önemli kuvvet ve mesnedi, milli istihsalin en mühim kaynağını, emek unsuru teşkil etmektedir.

Emeğinden başka maddi bir serveti olmayan, hayatını ve bütün ümidini buna bağlayan işçinin refahını sağlamak, ancak güven verici bir ücret politikasını tatbik etmekle mümkündür.

4.7.1956 tarih ve 6772 sayılı Kanunla her yıl 2-3 aylık istihkakları nisbetinde devlet sektöründe çalışan işçilere ödenen ilâve tediyelerin ücretlere intikali artık kaçınılmaz bir zaruret haline gelmiştir.

On yıllık tatbikat ve müşahadeler, bu ilâve tediyelerin gerek geçim şartları, gerekse özel sektör ücretleri arasında bir ahengi sağlamadığı gibi, umulan neticeyi de vermediğini göstermiştir.

Halbuki, devlet sektöründe çalışan işçilere, ücretleri dışında verilen ikramiyeler, mali imkânlara ve bir takım usul ve formalitelere sıkı sıkıya bağlı olduktan başka, ikramiyelerin zamanında verilip verilmemesi, ayrıca başlı başına bir mevzu olmakta devam edegelmiştir.

Netice itibarile bu halin işçiler üzerindeki menfi tepkisi, ikramiyenin verilmesinde umulan ve yapması gereken müsbet tesirini tamamile kaybetmiş ve bir huzursuzluk kaynağı olmuştur. O suretle ki, işçiler İkramiye Kanununun sağladığı bu güven içinde gelirinin bir kısmını ihtiyaçlarının karşılığı olarak ayırmakta ve sarfında da istical göstermektedir.

Bu olayın ekonomik manâsı şudur; İşçi, kanunun garantisi altında muhtemel ve muhakkak gördüğü ikramiye gelirini, henüz aile bütçesine intikal etmeden zaruri ihtiyaçlarının tazyiki altında borç altına girmek suretile vaktinden önce heba ve israf etmektedir.

Yalnız bu manâsıyla ikramiye, iyi vasıflı ve güvenilir bir gelir kaynağı olmaktan uzaktır. Zira, israfında bir itiyada vesile olması, hasıl edeceği satın alma gücündeki faydayı tamamile izale etmektedir.

İkramiyelerin ödeme zamanları, piyasa fiyat mekanizması üzerinde de menfi tesirler yaratmakta ve suni fiyat artışları ile müstehlik işçileri daha fazla fiyatla iştiraya zorlamaktadır. Bu vaziyet karşısında ikramiyelerin sosyal faydası olmamış, bilâkis kanun yolu ile fiyat artışları teşvik edilmiş olmaktadır.

Diğer taraftan suni fiyat artışları özel sektör işçilerinin alım gücünü de alt üst etmekte ve ücretlerde inhiraflardan doğan farklar yaratmaktadır.

Bilindiği gibi asgari ücretleri tesbit eden komisyonların çalışmaları resmi ve özel sektör ücretlerinin mukayeselerine yer vermek suretile muvazene sağlamak amacını gütmektedir.

Bu komisyonların tesbit ettikleri asgari ücretlerin tatbikattaki tatmin derecesi, sıhhati ve ciddiyeti ikramiye ve ilâve ödemeler yüzünden esaslı şekilde bozulmakta ve yukarıda temas edildiği üzere, ikramiyeler ve ilâve ödemeler, özel ve resmi sektör-

deki işçi kazançları arasında muvazene sağlayıcı (bir nazım birim fiyatı) olmak vasfını bertaraf etmektedir.

Ayrıca, önemli bir gaile ve mahzur da, ikramiyelerin tahakkuk ve tediye edileceği zamanlarda, işverenlerin olağanüstü finansman imkânları aramak suretile bütçe sıkışmaları ile karşılaşmalarıdır. İkramiyelerin normal ücret unsuru içinde kaynaşmış olması ile bu mahzur da izale edilmiş olacaktır. Memurlara senede 5-6 aylık tutarında vaktile verilmiş olan ikramiyeler piyasaya vakit vakit bol paranın çıkmasına ve fiyat dalgalanmalarına sebep olmuş, ikramiyelerden emekli primi de kesilmediği için, ikramiyelerin ücretlere intikali, Emekli Sandığını çok büyük mali rizikoya sokmuştur. Sandığın açığı da zararı da daha çok bu yüzden olmuştur. Prim kesilmeden ikramiyelerin maaşlara ilâvesi, emekliye sevkedilenlere Sandık'ça üstün istihkak ödeme mecburiyetini yüklemiştir. Geçici ve hele bu geçici tedbirlerin uzun seneler tatbikatı, hazineyi de, müesseseleri de, vatandaşları da hesapsız zararlara sokmuştur.

İşçilere verilen ikramiyeler de, anormal fiyat artışları dolayısıyla, memurlara yapılan bir tatbikatdan doğmuştur. Ancak, ikramiye hak edişi, vazifenin devamına inhisar ettiği için, ihtiyarlık sebebiyle işten ayrılanların bu haktan faydalanmaları imkânsızdır.

Esasen ikramiyelerden emekli ve ihtiyarlık sigortası primi de kesilmediği için, ihtiyarlık ödeneğine de bir tesiri ve faydası olmamaktadır.

Bu yüzden, çalışan bir işçinin emekli olması halinde, ikramiyeleri de kesilmiş olduğundan eline geçen ihtiyarlık aylığı nisbet kabul etmeyecek şekilde düşük olmakta, emektar işçiler ömrünün son günlerini büyük sıkıntılarla geçirmektedir.

İkramiyelerin ücretlere intikali, ihtiyarlık aylığına da tesir edeceği gibi, piyasa fiyatları üzerinde olduğu kadar, resmi ve özel sektör işçi ücretleri arasında da bir ahenk ve denge kurulmasını sağlayacaktır.

1 — 6772 sayılı Kanuna istinaden senede iki aylık tutarında verilen ikramiye, işçilerin ücretlerine intikal ettiği takdirde nisbet % 16,6 dır.

İkramiyelerin kalkması ve ücretlere ilâvesi, vergi, emekli ve sigorta prim nisbetlerinde bir artışı icap ettireceği dikkate alınarak ve aynı zamanda tatbikat'da da hesap kolaylığı sağlamak amacıyla senede iki aylık ücret tutarı ikramiye verilen işçilere % 20 nisbetinde bir zam yapılması âdil ve uygun görülmüştür.

2 — Yer altında çalışan maden işçilerine gelince; bu işyerlerinde çalışan işçileri iki katagoride mütalâa etmek zarureti vardır. Münhasıran yer altında daimi olarak çalışanlar olduğu gibi, münavebeli çalışan işçiler de bulunmaktadır.

a) Münhasıran daimi çalışanlar, senenin 12 ayında çalışan ve ücret alan işçilerdir. Ayrıca bu işçiler 6772 sayılı Kanun gereğince üç aylık istihkakları tutarında ikramiye de almaktadırlar. İkramiyelerin ücretlere intikali % 25 nisbetindedir. Yukarıda arz edilen sebepler aynen varit olduğundan, senenin 12 ayında çalışan ve ayrıca 3 maaş ikramiyeden faydalanan işçilere ikramiyeler kalkmak suretile % 30 zam yapılması teklif edilmiştir.

b) Yer altında bir ay çalışan ve bir ay çalışmayan yani senenin altı ayı çalışıp, altı ay ücretini alan ve münavebeli çalışan işçiler de üç aylık istihkakları tutarında ikramiye hakkından faydalanmaktadırlar.

Bu nevi istisnai çalışmalarda bulunan işçilere verilmekte olan 3 ilâve tediye ücretlere intikal ettiği takdirde, zam nisbeti % 50 dir.

Ücret artışları dolayısile vergi, emekli ve sigorta prim ödemelerinde de bir artışı icap ettireceği dikkate alınarak, % 55 nisbetinde bir zammın yapılması âdil ve uygun görülmüştür.

NETİCE OLARAK :

6772 sayılı Kanun gereğince 2 aylık tutarında ikramiye alan işçiler, çoğunluğu teşkil edenlerdir. Bunlara ikramiyelerin kalkmasıyla ilgili olarak yapılacak zam nisbeti % 16,6 yerine, % 20 olarak,

Münhasıran yer altında maden işletmelerinde çalışanlara 3 maaş tutarında ikramiye alan işçilere, ikramiyelerin ücretlere intikali suretile zam nisbeti % 25 yerine % 30 olarak.

Memleketimizde özelliği dolayısile Zonguldak E.K.İ. İşletmesinde münavebeli bir ay çalışıp bir ay çalışmayan yani senede 6 ay çalışan ve 6 ay ücret alan az sayıda işçilere de 3 aylık istihkakları tutarında verilen ikramiyelerin ücretlere intikalinde yapılacak zam nisbeti % 50 yerine % 55 olarak kanun teklifinde yer verilmiştir.

Bu suretle % 3,4 ve % 5 nisbetinde yapılacak farklı zam;

Vergi, emekli ve sigorta primlerini karşılayabilecek miktardadır. Bu nisbetlerin tayininde işçinin olduğu kadar işverenin de menfaatleri göz önünde tutulmak istenmiştir.

İkramiyelerin en kısa zamanda kaldırılmasında ve ücretlere intikalinde zaruret vardır. Yukarıda arzedildiği üzere, işçilerin emeklilik haklarını korumak, piyasadaki fiyat dalgalanmalarını önlemek, özel sektörle devlet sektöründe çalışan işçi ücretlerinde ahengi temin etmek, güven verici bir ücret politikasını takip etmek hükümetlerin de ödevidir. İkramiyelerin kalkması, ihtilâfların önlenmesine hiç değilse azalmasına da sebep olacaktır. Şimdiye kadar devam eden tatbikat, umulan müsbet neticeyi vermemiş, bilâkis ikramiyelerin zamanında verilip verilmemesi istihsale tesir edecek kadar huzursuzluk kaynağı olmuştur.

İktisadi Devlet Teşekkülleri ile Müesseseleri ve İştirakleri Hakkında 21.3.1965 tarih, 440 sayılı Kanun, üretim ve kâra dayanan bir ikramiye sistemi getirmiş bulunmaktadır. Bu bakımdan halen yürürlükde bulunan 6772 sayılı kanun ise, esprisini tamamen kaybetmiş durumdadır. Aksi takdirde, ikramiye, ilâve tediye namı altında yapılan ve yapılacak ödemeler, iş hukukumuzda acaip bir ücret sistemini meydana getirmiş olacaktır.

Yukarıdaki esbabı mucibelerle, Kanunun bir an önce çıkarılacağı düşüncesile, yürürlük tarihi 1 Temmuz 1966 olarak teklif edilmiştir.

Anayasamızın 45. maddesi, devletin çalışanlar için elverişli, âdil bir ücret elde etmelerini derpiş etmekte ve bu gayeye yönelecek hareketleri Devletçe alınması gerekli olan tedbir saymaktadır.

İşbu kanun teklifi, bu ruh ve maksadı temin edecek ve adaleti sağlayacak karakter taşımaktadır.

Avrupa ülkeleri
hukuk sistemleri
ve toplu sözleşme

İngiliz hukukunda toplu - iş sözleşmesi

Yazan :
Dr. Rüçhan IŞIK
ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ
İŞ HUKUKU ASİSTANI

Hukukun çok hareketli, yeniliklere kolaylıkla uyabilen ve süratle değişebilen bir kolu olan İş Hukuku, 1950 lerden sonra, uluslararası yönde gelişmeye başlamıştır. Bu genç hukuk dalı, henüz ulusal sınırları içerisinde olgunlaşmamış bir durumda iken **-ki belki karakteri, yapısı ve cevap verdiği sosyal ihtiyaçlar sebebiyle hiç bir vakit kristalleşemeyecektir-**, karşılaştırmalı iş hukuku doktrinininde bir tek tip Avrupa İş Hukuku'nun sözü edilmekte ve üzerinde çalışılmaktadır. («Uniform» bir Avrupa İş Hukuku için bk. M.G. LEVENBACH, Terms of Employment Regulated by Legislation in Continental Europe -(II), age., s. 30-1. Bu konudaki çalışmalar için bk. Avrupa Kömür ve Çelik Birliğinin, Profesör P. DURAND başkanlığında yürüttüğü araştırma ve yayınlar). İş hukukunun bu yönde gelişmesinin tabii bir sonucu olarak, karşılaştırmalı araştırmalar özellikle önem kazanmakta, bu arada iş hukukunun kaynakları ön çalışmalara konu olmaktadır. Ön çalışmalara, kaynakların konu olmasının nedeni, İngiltere ile endüstrileşmiş Kıta Avrupası ülkeleri arasında, iş hukukunu düzenleyen kaidelerin **hukuki mahiyetleri** arasında fark bulunması ve tek tip Avrupa İş Hukuku'na gidilirken çıkması kuvvetle muhtemel çatışmalardır. Nitekim, bu farklar, İngiltere'nin Ortak Pazar'a katılması görüşmeleri sırasında, ilgili ülkeler işverenlerini ve sendikacılarını, uzun bir süre ciddi olarak düşündürecek ölçüde ortaya çıkmıştır.

Bu küçük araştırmanın konusunun sınırlanması ve aydınlanması için iş hukukuna çok dar bir açıdan yaklaşırsak, iş şartlarını düzenleyen iki tip iş hukuku kaynağı ile karşılaşırız: İş Mevzuatı ve Toplu İş Mevzuatı ile Toplu İş Sözleşmeleri. Bu tesbite rağmen iş münasebetlerine ait esasların, mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri tarafından hangi oranlarda vazedildiğini gösteren bir genel sonuca varmak kolay değildir. Bu konuda yapılan karşılaştırmalı iş hukuku araştırmaları göstermiştir ki, Kıta Avrupasında iş münasebetlerini düzenleyen kaidelerin konmasında yasama tasarrufları, toplu iş sözleşmelerine oranla daha fazla rol oynamaktadır, fakat İngiltere'de durum tamamen Kıta Avrupasındakinin tersidir, burada iş şartlarının hemen hemen tamamını, en ufak teferruata kadar toplu iş sözleşmeleri tesbit eder (M. G. LEVENBACH, age., s. 30., F. SCHMIDT, Terms of Employment Regulated by Legislation in Continental Europe — (III), age., s. 32-5). Kıta Avrupası iş hukuku sistemleri de kendi aralarında karşılaştırmalı bir araştırmaya konu olduğu zaman görülür ki iş hukukunun bu iki kaynağının bir ülkedeki durumu diğerine uymamaktadır (M. G. LEVENBACH, age., s. 23), ve toplu iş sözleşmeleri, önceleri mevzuatla tesbitine alışılagelmiş hususları düzenlemede günden güne daha çok rol oynamaktadır (İş Mevzuatının ve Toplu İş Sözleşmelerinin karşılıklı durumları için bk., A. BERENSTEIN, Terms of Employment Regulated by Legislation in Continental Europe -(I), age., s. 21-2). Bu gerçek karşısında: Kıta Avrupasındaki uygulamada, İngiliz sistemine doğru bir kaymanın, bir yakınlaşmanın başlamış olduğunu söylemek mümkündür, sanıyoruz.

Karşılaştırmalı iş hukuku araştırmalarının ortaya çıkardığı bu gerçek, zaten tartışmalı olan toplu iş sözleşmesinin hukuki mahiyeti üzerinde ısrarlı bir şekilde durmayı gerektirmiştir. Bu mesele, karşılaştırmalı araştırma açısından incelenmek istendiğinde, problem şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Toplu iş sözleşmesi, **bir akdin hüküm ve neticelerini doğurur mu?** İngiliz hukuku bakımından, hâkim kanaate göre bu suale verilecek cevap menfidir. Çoğunluk şu kanaattedir ki: İngiltere'de toplu iş sözleşmeleri, sadece, taraflardan birinin bir işçi sendika veya sendikaları, diğerinin bir işveren veya işveren sendika veya sendikaları olduğu bir **«Centilmenler Sözleşmesi»** (Gentlemen's agreement) nin netice ve tesirine sahiptir. Toplu iş sözleşmesinin mahiyetindeki bu özellik, İngiltere ile kıta Avrupası ülkeleri toplu iş sözleşmesi sistemleri arasındaki çok önemli bir farktır ve kısmen, İngiltere'deki toplu pazarlık sisteminin bir sonucudur: İngiltere'de toplu pazarlık çok geniş bir iş alanını kapsar, dolayısıyla da toplu iş

7 - 8 Haziran 1962 tarihlerinde düzenlenmiş olan bir İş Hukuku Konferansına ait bir Rapor, AVRUPA İŞ HUKUKU — Ortak Pazara Özel Atıflarla — başlığı altında The British Institute of International and Comparative Law tarafından yayınlandı. Çeşitli konularda tebliğlerin verilip, tartışmaların yapıldığı bu çok ilginç konferansa ait rapor esas alınmak üzere hazırlanan ve iki - üç sayı sürecek olan bir yazı serisi çerçevesinde «Toplu İş Sözleşmesinin Çeşitli Avrupa Ülkeleri Hukuk Sistemlerindeki Yeri ve Mahiyeti», üzrindeki karşılaştırmalı küçük bir araştırma yapmayı yararlı gördük.

Bu serinin, aşağıdaki ilk kısmında, İngiliz Hukukunda (Birleşik Krallık'da), toplu iş sözleşmesinin hukuki mahiyeti üzerinde durulacak, bizim de dahil olduğumuz Kıta Avrupası İş Hukuku sistemi ile arasındaki ayrıntılar belirtilmeye çalışılacaktır.

(*) Labour Law in Europe, with special referance to the Common Market, London 1962, vi+92.

sözleşmesinde bir akit mahiyetinden ziyade bir toplu idari anlaşma karakteri vardır ve İngiliz hukukunda akitlere ait tasniflerde toplu iş sözleşmesinin yerini tesbit etmek çok güçtür (O. KAHN-FREUND, Collective Agreements in the United Kingdom, age., s. 1, Bu konuda daha geniş bilgi için A. FLANDERS ve H.A. CLEGG'in The System of Industrial Relations in Great Britain, Oxford-1963, adlı eserlerindeki «Legal Framework», başlıklı ve yine Profesör Kahn-Freund tarafından yazılmış bölüme bakınız.)

Toplu iş sözleşmesinin hukuki mahiyeti hakkında sorulabilecek ikinci bir sual de şudur: Toplu İş Sözleşmesi, İngiltere'de de kıta Avrupası ülkelerinde yaptığı gibi, hukuki asgari şartlar tesis eder mi ki bunlarla işçi veya işverenler iş akdi yaparlarken müteessir olmasınlar, veya hiç olmazsa işçinin aleyhine olmasın. Bu sualin cevabı açıktır: Toplu iş sözleşmesinin şartları ile, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu iş alanı ve işkolunda işverenle işçi arasında yapılmış olan ferdi iş akitlerinin şartları genellikle aynıdır; yine genel olarak söylemek gerekirse Kıta Avrupasındaki sistemlerin aksine, ferdi iş akdinde taraf olan işçi, toplu iş sözleşmesine taraf olan herhangi bir seviyedeki işçi organizasyonuna üye olsa da olmasa da durumu değişmez. Diğer taraftan yine bellidir ki, iş akdinin tarafları, toplu iş sözleşmesinin hüküm ve neticelerinden işçinin yararına veya zararına kaçınmakta serbesttirler; eğer bir işveren toplu iş sözleşmesindeki asgari ücretten daha az ödeyeceğini belirtir ve işçiler de bunu kabul ederse, artık işçiler için aradaki farkın ödenmesini talep etmek hakkı yoktur (Bu konuda Yargıtayın verdiği karar için bk.: Hulland v. W Saunders and Son [1945] K.B. 78; [1944] 2 All E.R. 568).

İngiltere'de toplu iş sözleşmeleri -ticari örfün akitler üzerindeki tesirlerine benzer- otomatik tesirlere sahip olabilirler; fakat sureti katiyede bir «mecburi, normatif» tesirleri yoktur (Toplu iş sözleşmelerindeki çeşitli mahiyetteki hükümler, bunların iş akitleri üzerindeki çeşitli etkileri, işçi ve işverenler bakımından meydana getirdiği hüküm ve neticeler için Türk ve özellikle Alman, Fransız ve İsviçre hukuklarıyla karşılaştırmalı olarak geniş bilgi için bk. T. ESENER, İş Hukuku Yönünnünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964, s. 38-72). Bu esas belki de İngiltere ile Kıta Avrupası iş hukukları arasındaki en önemli farktır. Bu hususu İngiliz hukuku bakımından bir prensip olarak kabul edecek olursak, iki istisnası olduğunu görürüz: Birinci istisnaya, savaş zamanında iş münasebetlerini düzenleyen kaideler arasında raslanır; savaş sırasında, toplu iş sözleşmesi ile konulmuş şartlara uyma konusu, her iki tarafın tam yetkili mümessillerinin anlaşmaları şartıyla, Endüstri Mahkemesi (Industrial Court) ne götürülebilir ve mahkeme de şartlara, işverenin uymasını mecburi hale sokan bir karar verebilir. Böylelikle bu işverenin taraf olacağı bir ferdi iş akdi için, toplu iş sözleşmesinin şartları, uyulması mecburi şartlar haline gelir ve taraflardan herhangi biri bunun hüküm ve neticelerinden kaçınamaz. Kaidenin ikinci istisnası oldukça önemlidir ve Asgari Ücret Mevzuatının geniş bir şekilde uygulanması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konudaki mevzuat asgari ücreti, ücretli tatilleri tesbit etmekte ve toplu iş sözleşmesinin tarafları da ferdî iş akitlerinde buna uymak mecburiyetinde kalmaktadırlar.

Yukarıdaki çok kısa izahlar da gösteriyor ki İngiltere'de endüstriyel münasebetlerin en karakteristik yönünü, hukukçulara çok az yapılacak iş bırakmasında buluruz.; (A. FLANDERS, Terms of Employment Regulated by Legislation in the United Kingdom, age., s. 13). Belki de bunun içindir ki, endüstriyel münasebetler (işçi - işveren münasebetleri) İngiltere'de bir çok diğer ülkelere oranla daha dengelidir.

Toplu iş sözleşmesinin mahiyeti hakkında, İngiliz ve Kıta Avrupası ülkeleri hukuk sistemleri arasında dikkati çekici farklar bulunmasına rağmen, uygulama açısından gerçek fark, yürürlükteki hukuk bakımından olması gerekenden çok daha azdır (O. KAHNFREUND, age., s. 1-3).

bir geziden notlar

Suriyede Türkler

Her türlü hayat gailesinden, böyle bir düğün vesilesile kısa bir müddet için de olsa, tamamen uzaklaşarak kızgın çöl güneşi altında hoplayan, zıplayan, şarkı söyleyen, hora tepen insanları arkamızda bırakarak Suriyenin Akdeniz sahilindeki güzel liman şehirlerinden birisi olan Latakia'ya (Lazkiye) doğru yola koyuluyoruz. Yol, bütün Suriye gezimizde alışageldiğimizden farklı olarak, ilk defa sarp ve dağlık bir araziden geçiyor. Özellikle Latakia'ya yaklaştıkça, Akdeniz ikliminin mizacına uygun bitkilerle örtülü arazinin manzarası nisbeten güzel ve oyalayıcı. Allah razı olsun Halit'e; Şam'dan gider ayak almış olduğu transistörlü radyosu çok işimize yarıyor. Memleketten haber alabilmek için zavallı, transistörlüsünün içini dışına çıkaracak. İstasyon karışmaları, ıslıklar, inlemeler, vınlamalar ve diğer mahut dinleme güçlükleri arasından kopuk kopuk işittiğimiz, çok kere işittiğimizi tahmin ettiğimiz haberleri monte ederek yurdumuza ait bir şeyler öğrenmeye çalışıyoruz. İnsan yurdundan ayrı olduğu zaman, reklam programlarının bile ayrı bir önemi ve güzelliği var. Hele yanık memleket türküleri. Fakat ah şu istasyon karışmaları yok mu? Giriş taksimi Türk sazlarile yapılan bir şarkı veya türkünün kendisini bir Arap şarkıcısından, veya bir Türk şarkıcısı tarafından söylenmekte olan bir şarkı veya türkünün ara nağmesini Arap sazlarından dinliyorsunuz.

Kızgın güneş yavaş yavaş çekiliyor ve Akdenizin ılık lâtif rüzgârı artık kendisini tamamen hissettiriyor ve birden bu güzel liman şehrini adeta ayaklarımızın altında serili buluyoruz.

Latakia'daki temaslarımız da en az diğer Suriye şehirlerindeki temaslarımız kadar tatminkâr; bu şehirdeki sendikacıların bizlere göstermiş olduğu yakınlık ve misafirperverlik ise, diğer yerlerde bizlere gösterilen nezaket ve misafirperverlikten hiç te aşağı değil.



SURİYEDEKİ TÜRKLER

Latakia'ya varışımızın ikinci günü şehrin önemli işyerlerini dolaşıyoruz. Liman tesisleri, silolar ve bir tütün ve sigara fabrikası gezdiğimiz işyerlerinin başlıcaları. Bu işyerleri içinde, mevcut tesisleri dolayısıyle değil ama, çalışan işçilerin önemli bir kısmının Türkler olması dolayısiyle, bizce en fazla ilgi çekici olanı bir tütün ve sigara fabrikası idi. Aşağı yukarı 3000 işçinin çalıştırıldığı bu fabrikada genç bir Türk kadını ile karşılaşmıştık. Aramızda yaptığımız Türkçe konuşmalardan bizim Türk olduğumuzu öğrenmiş, yıllarca anayurttan ayrı olmanın verdiği hasretle bizi soru yağmuruna tutmuştu. Aramızda geçen kısa muhavere esnasında dilimizin döndüğü kadar ona Türkiyeden bahsettik. Gözleri dolu dolu olmuştu. Bütün anlattıklarımıza, bütün dinlediklerine sadece derin bir «ah» çekmekle karşılık verebilmişti zavallı. Az sonra bu işyerinde daha birçok Türk kadın işçisine rastladık. Ne yapıyorlardı, nasıl olmuştu da buralara düşmüşlerdi bu Türkler. Sormuş oldukları suallerin çoğunun havadan sudan olması ve sorduğumuz sorulara verdikleri kaçamak cevaplarda bir çekingenlik havası seziyorduk. Nitekim az sonra, bu fabrikada ilk tanıştığımız Türk kadın işçisinin, bizlerle olan nisbeten uzun görüşmesinden dolayı müdüriyete ihbar edildiğini ve bu yüzden bir hayli haşlandığını öğrenerek fazlasıyla üzülüyoruz. Fabrikadan ayrılmadan evvel bir kere daha vatan hasretile tutuşan bu kardeşimize uğrayıp vedalaşmak istedik, yüzü kızarmış, gözleri dolu dolu olmuşdu. Vedalaşmak için peşi peşine sıraladığımız kelimelere, sadece manidar bir baş sallaması ile karşılık verebilen bu

Yazan :

Ferit Azkara

TÜRK-İŞ EĞİTİM BÜROSU DİREKTÖRÜ



Latakia'da bir tütün fabrikasında genç bir Türk kadını ile karşılaştık. Ona Türkiye'den bahsettik; gözleri dolu dolu olmuşt ur. Hernedense konuşmalarında bir çekingenlik havası sezdik. Sonradan bizle konuştuğu için ihbar edilip, azarlandığını öğrenmemiz bizi son derece üzdü.

kız kardeşimizin hatırasını hiç bir zaman unutamayacağız.

Daha önce ziyaretimiz sırasında Şam civarında tamamen Türklerle meskûn bir köyden (Burak köyü) bahsedilmişti bize. Bir türlü kısmet olup da bu köyü ziyaret edemedik.

SURİYEDEN AYRILIYORUZ

Suriyedeki ziyaretimiz yavaş yavaş sona ermek üzere. Artık Irak'a hareket etmek üzere, tekrar Halep ve Suriyedeki son durağımız olan Dersour var yolumuzun üstünde.

Halepten itibaren Suriyeden ayrılmağa hazırlanıyoruz. Mihmandarımız Haysam, Dersourdaki sendikacılarla görüşerek, Suriyedeki son durağımız olan bu şehirdeki temaslarımız için de gerekli angajmaları yapıyor.

Dersour, Türkiyede doğan ve Suriyeyi bir baştan öbür başa kateden Fırat nehrinin iki yakasında kurulu, uzun müddet İngiliz işgalinde kalmış, şirin bir şehir. Küçük fakat halkının nezaket ve misafirperverliği dolayısısiyle bütün Arap âleminde tanınmış şirin bir şehir. Dersourda iki gün kaldık, dostluk ve misafirperverliğin çeşitli örneklerine tanık olduğumuz bu şehirden ayrılarak, Irak gezimize başlayacağız.

17 Eylül sabahı Abu Kemal isimli kasabadan hududu ve korkunç çölü geçerek Irak'a gireceğiz. Bir taraftan hazırlıklarımızı tamamlarken, bir taraftan da Suriyede bulunduğumuz 10 gün içinde bir an bile yanımızdan ayrılmayan vefakâr Suriyeli arkadaşlarımız Havsam, Yasin, Photo-Boy Muhammet ve Dersourlu sendikacılarla vedalaşıyoruz. Hepsi de, birbirinden güzel hatıralarla dolu Suriye gezimizin sona ermesinden son derece müteessir, hele fotoboy dokunsanız hüngür hüngür ağlayacak, bir dakika bile yanımızdan ayrılmak istemiyor. «Ne olur beni de götürün Türkiye'ye. Hiç olmazsa Türkiyeye gelecek Suriye ekibine dahil etsinler beni» diyor.

Candan misafirperverliklerini anlatmakla bitiremeyeceğimiz, Dersourlu sendikacı kardeşlerimiz, bütün israrlarımıza rağmen bizi uğurlamak üzere Abu Kemal'a kadar geldiler. Abu Kemal kaçakçıları ile ün salmış, bir sınır kasabası. Sınır karakolunun 50-60 metre gerisindeki bir kır kahvesinde, kızgın öğle güneşinin meydana getirdiği hararetlerimizi şimdi ismini pek hatırlayamayacağım ve bütün Suriyede pek çok satılan Amerikan menşeli son hecesi «kola» ile biten bir meşrubatla gideriyoruz. Şiddetli bir çöl rüzgârı kahvehanenin bahçesindeki hurma ağaçlarını, sanki yerlere kadar yatırıyor. Etrafta kum fırtınasından korunmak üzere keyfiyelerini yüzlerine itinalı bir şekilde sarmış insanlar var. Artık ayrılıyoruz Suriyeden, son defa kucaklaşıyoruz arkadaşlarımızla. Zavallı photo - boy artık hıçkırıklarını tutamıyor. Başkan,

— «Photo - boy Yasin meloun mu» diye soruyor.

Photo - boy, göz uçlarında biriken yaşları elinin tersi ile kuruladıktan sonra,

«Yook» diyor, «Yasin habibi, Hulusi, meloun,» sonra da dönüş istikametini elile göstererek, bizlerden öğrendiği bozuk düzen Türkçesi ile «Yasin ve ben beraber Halep, sonra Şam dönmek diyor» ve şeytanca göz kırpıyor.

GELECEK YAZI

Irak sendikacılığı



Yazan :
Gül Neş'e Kutlu
TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA UZMANI

Kadın kazancının aile bütçesinde rolü

Federal Almanya'da 1950 yılında yapılan bir ankete göre 1948-50 yılları zarfında kadın işçi sayısında yıllık 200 — 300 bin nisbetinde bir artış görüldüğü ve bunun erkek işçi sayısındaki artıştan bir hayli yüksek olduğu anlaşılmıştır. Fransa'da da aynı artış müşahade edilmiştir.

Nüfusu 7 — 8 milyonu geçmeyen İsveç'de Millet Meclisi üyelerinin % 12 si, işçi sendikaları üyelerinin % 25'i kadındır.

Amerika'da çalışan nüfus içinde kadınların oranı 1900 yılında % 18 iken, 1950 de % 28.e 1961'de ise % 34'e yükselmiştir. Bu oran Japonya'da % 40 Mısır'da da % 15 dir.

Bundan başka, bütün dünyada çalışmaya uygun yaşta bulunan kadınların içinde muayyen bir işle uğraşanların sayısı günden güne artmaktadır. Meselâ, 20 — 64 yaşları arasında bulunan kadınlar içinde çalışanların sayısı 1930 — 1950 yılları arasında Japonya'da % 50 den % 58 e, Amerika'da % 25 den % 33 e, İtalya'da % 23 den % 35 e yükselmiştir.

Memleketimizde kadın emeğinin en fazla katıldığı iş sahası tarımdır.Bu katılma oranı günden güne artmaktadır. 1940 yılına kadar, bu sahada erkek eleman sayısı kadına nazaran nisbi bir fazlalık kaydettiği halde, bu tarihden sonra kadın eleman adedi bariz bir şekilde diğerini aşmıştır.

Tarımda, 1927 de 2,5 milyon erkek, 1,6 milyon kadın
1940 da 3,2 milyon erkek, 3,1 milyon kadın
1955 de 4,6 milyon erkek 5,1 milyon kadın çalışmaktadır.

Bu gün tarım alanında kadın emeğinin toplam işgücüne oranı % 52,43 tür.

Kadın emeğinin 1927'den beri çeşitli işkollarına katılma oranındaki artış, kadınların öğrenim yapma oranındaki artışla paraleldir.

KADINLARIN ÇALIŞMA SAİKLERİ VE KADIN KAZANCININ AİLE BÜTÇESİNDEKİ ROLÜ :

Bu konularda 776 çalışan kadın üzerinde yapılan anketin sonuçları şöyledir : (Bu anketin ne bütün çalışan kadınlar hakkında ne de çalışan kadınların bütün problemleri hakkında bizi aydınlattığı ve yüzde yüz doğru olduğu iddia edilemez.)

Ankete muhatap olan kadınların % 70'i memur
% 21'i daktilo, kâtip
% 9'u öğretmendir.

Geçim durumlarına göre dört katagoriye ayrılmıştır :

Normal tip	% 70
Aile geçindiren	% 19
Kazancı şahsına ait	% 3,3
Yalnız yaşayan	% 7,7 dir.

Burada ele alman aile, kanuni manâda değil, sosyal manâda olanıdır.

Meselâ, bir aile içinde karı koca ve bir tarafın kardeşi çalışıp bunlarla birlikte iki de çocuk yaşıyorsa ve karı 100, koca 200, kardeş 200 lira maaş alıyorsa, kişiye düşen aylık gelir 100 liradır.

Ankete dahil kadın memur ailelerinin çoğunda nüfus başına isabet eden normal ve ortalama geçim 100 — 125 TL. arasında bulunmuştur. (ki bu miktar, İstanbul'da 136 TL. Ankara'da 67 TL. nın ortasında yer almaktadır.)

Çalışan kadının mensup olduğu ve beraber yaşadığı ailede nüfus başına raslayan yıllık kazanç :

Aile geçindirenlerde	50—100
Normal tipte	100—200
Yalnız yaşıyanlarda	100—400

Aile içinde olup, kazancı kendine ait olanlarda 100—300 lira arasındadır.

Aile bütçesine katılma şekli bakımından normal tiplerin % 80'i kazancının tamamını, % 20'si de belirli bir miktarını vermektedir.

Çalışan kadınların % 63'ü kazancını başkasına teslim ettiğini, % 31'i bütçeyi bizzat idare ettiğini ifade etmiş ve % 6 sı da suali cevapsız bırakmıştır.

Kadın kazancının ne kadarı, kadının serbest şahsi tasarrufuna ayrılabiliyor?

	Normal Tip	Aile Geçindiren Tip
Hiç ayıramayanlar	% 3	% 6
% 10 dan az ayıranlar	% 4	% 5,5
% 10 - % 25 arasında ayıranlar	% 35	% 30
% 25 - % 50 arasında ayıranlar	% 14,5	% 14,5
% 50 den fazlasını ayıranlar	% 6,5	% 3,5

Çalışan kadınların muhtelif geçim şekillerinde tasarruf etme imkânı :

	Normal Tip	Aile Geçindiren Tip
Tasarruf imkânı bulanlar	% 33	% 15,3
Tasarruf edemeyenler	% 66	% 84.7

Tasarruf edebilme imkânı, nüfus başına isabet eden hangi gelir derecesinde başlamaktadır. gibi bir sual akla geliyor. Ancak, tasarruf edebilme keyfiyeti iktisadi, ve ruhi muhtelif faktörlerin neticesidir.

Aşağıdaki cetvel kadın memur ailelerinde ta-

sarruf edebilenlerin yüzde oranını gösteriyor:

Nüfus başına düşen aylık aylık kazanç:	Normal Tip:	Aile geçindiren Tip	Kazancı şahsına münhasır tip:
20—49	% 35	% 12	% 1
50—99	% 22	% 12	% 25
100—199	% 33	% 20	% 90
200—299	% 40	—	% 50
300—399	% 44	—	% 1

Cetvelden de anlaşıldığına göre, nüfus başına ayda 20—50 lira düşen geçim seviyesinde dahi tasarruf edenlere raslanmaktadır.

Tasarruf edilebilen meblâğların
% 76,5 ğu çalışan kadın adına
% 5,5 ğu kocası adına
% 5,5 ğu kocası adına
% 9,2 si çocuğu adına
% 5'i karı koca adına müşterek yatırılmaktadır.

Kadının işinden mahrum kalması halinde hangi nevi masraflardan kısıntı yapmak imkân ve zarureti vardır?

Çalışan kadının meslek mukadderatı, görülüyor ki yalnız kendisini ilgilendirmemekde, belki bütün aile efradının iktisadi durumunu ilgilendirmektedir. Bu konuda yapılan anketten elde edilen neticeler oldukça enteresandır.

İşten çıkma halinde kısılacak masraflar:	Ailelerin yüzdesi:
Hiç bir nevi masraftan kısmıyacaklar	% 2
Yiyecek masraflarından kısacaklar	% 50
Giyecek masraflarmdan kısacaklar	% 32
Tahsil masraflarından kısacaklar	% 1,5
Tasarruf payından kısacaklar	% 4,5
Eğlence payından kısacaklar	% 2,5
Cevap vermeyenler	% 7,5
Toplam	%100

Bundan hiç bir masrafdan kısmıyacağı cevabını verenlerin zaten asgari hayat seviyesinde oldukları ve kısıntı yapıldığı takdirde yaşayamıyacakları neticesini çıkarabiliriz. Çoğu, tasarruf da edemediklerine göre, zaten öyle bir masrafları yok ki, onun neresini kıssınlar.

Çalışan kadınlar işsiz kaldıkları takdirde, borç almadan ne kadar zaman dayanabilmektedirler?

Dayanma Müddeti :	Yüzde :
Hiç	% 44
Bir ay	% 30
2—3 ay	% 7
4—6 ay	% 2,5
7—11 ay	% 0,5
12 ay ve fazlası	% 13
Cevapsızlar	% 3
	% 100

Görülüyor ki, çalışanların % 72'si hiç veya azami bir ay borç almadan yaşayabileceklerin söylemektedirler. Altı aydan fazla dayanabilenler ise, % 13,5 nisbetindedir. Bu durum karşısında kadın kazancının olmaması halinde ailesi için arzettiği vehamet ortadadır.

Geçim Endeksleri

Endeksler ve ücret ayarlaması

Yazan :

Lâle ERTEM

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA UZMANI

Toplu pazarlıkta sendikacılar ücret ayarlamasında bir esas kabul etmelidirler. Bu esas yüzde ya da nokta değişim usulüdür.

Yüzde Değişimi : Eğer müstehlik geçim endeksinde yüzde 1 artış varsa, işçilerin ücretlerinin de % 1 artışı sağlanmalıdır.

Nokta Değişimi : İşçiler müstehlik geçim endeksindeki belli bir artışa karşılık belli bir artış alacaklardır.

1964 de müstehlik geçim endeksi % 52 idi. Şimdi her iki şekilde saat başına 175 kuruş alan bir işçinin müstehlik geçim endeksinde artışlarla nekadar ücret artışı sağlıyacağını hesaplayalım.

152.0 X % 1 = 1.52 Endeksdeki yüzde değişimi.
152.0 + 1.52 = 153.52 yeni Endeks

Endeksteki % 1 artış ücrette % 1 artış yaparsa yüzde değişimi esasına göre % 1 X 1.75 = 1.75, ücret 176,75 kuruş olur.

Nokta değişimi metodunda endeksteki % 1 artışta kaç tane nokta değişimi olduğunu hesaplamalıyız. 153.2 — 152.0 = 1.5 eğer 1.5'ğu 1.75 e bölersek 1 kuruşun kaç nokta ettiğini buluruz. 1.5: 1.75 = 0.8 O halde aralıkları sekiz nokta olarak tesbit et-

Endeksler ve ücret ayarlaması

memiz gerekir. Her 0.8 için bir kuruş ücret ayarlaması yaparsak aşağıdaki tablo elde edilir.

Endeks Numaraları	Artış
152.0 veya daha az	Hiç
152.1 — 152.8	1 Kuruş
152.9 — 153.6	2 »
153.7 — 154.4	3 »
154.5 — 156.2	4 »
156.3 — 157.0	5 »
157.1 — 157.8	6 »
157.9 — 158.6	7 »
158.7 — 159.4	8 »
159.5 — 160.2	9 »
160.3 — 161.0	10 »

Endeks numaraları 153.6 olduğu zaman endekste % 1 artış olduğu görülür. Bu nokta değişim metodu ile 2 kuruşluk artışa yüzde değişim metodu ile ise 1.75 kuruşluk artışa tekabül eder.

Şimdi saat ücreti 1.75 kuruş olan bir işçinin endeks numarası değiştikçe nokta ve yüzde değişimi ile temin edeceği ücret artışını görelim :

Endeks Numaraları	Ortalama Saat ücreti kuruş	Yüzde değişimi ile vâki artış miktarı	Artıştan sonra ücret	Ortalama saat ücreti	Nokta değişimi ile vâki artış miktarı	Artıştan sonra ücret
152.1—152.8	175	—	175	175	1	176
152.8—153.6	175	1.75	176.75	176	1	177
153.7—154.4	176.75	—	176.75	177	1	178
154.5—155.2	176.75	1.76	178.51	178	1	179
155.3—156.0	178.51	—	178.51	179	1	180
156.1—156.8	178.51	1.78	180.29	180	1	181
156.9—157.6	180.29	—	180.29	181	1	182
157.7—158.4	180.29	1.80	182.09	182	1	183

Nokta değişimi metodu ile bütün işçilere yapılan ücret ayarlaması eşit neticeler verir. Yüzde değişim metodu ile yapılan ücret ayarlamalarında ise yüksek ücretler daha fazla az ücretliler daha az faydalanırlar.

Aşağıda 6 ücret grubu için bu iki artışın mukayesesi yapılmıştır.

Tablodan görüldüğü gibi düşük ücretlilerde nokta değişimi ile elde edilen artış yine düşük ücretlilerde yüzde değişimi ile elde edilen artıştan yüksektir. Yine tablodan görüldüğü gibi ortalama ücretteki artış yüzde ve nokta değişim metodlarında aynı kalmaktadır. Fakat ortalama ücretin üstündeki ücretliler, yüzde değişimi metodu ile alçak ücretlilerden epey farklı bir artış sağlamaktadırlar. Bu yüksek artış işçinin ancak azınlığını kapsar. Bu sebepten çoğunluğa hitap eden bir artış sağlamak istiyorsak hesaplarımızı nokta değişimi metodu ile yapmamız gerekir.

Endeks Numaraları	Saat ücretleri	Yüzde değişimi ile vâki artış miktarı	Artıştan sonra ücret	Saat ücretleri	Nokta değişimi ile vâki artış miktarı	Artıştan sonra ücret
152.1—152.8	100	—	100	100	1	101
	150	—	150	150	1	151
	175	—	175	175	1	176
	200	—	200	200	1	201
	300	—	300	300	1	301
	400	—	400	400	1	401
152.9—153.6	100	1	101	101	1	102
	150	1.5	151.5	151	1	152
	175	1.75	177	176	1	177
	150	1.0	151.5	151	1	152
	200	2	202	201	1	202
	300	3	303	301	1	302
	400	4	404	401	1	402
153.7—154.4	101	—	101	102	1	103
	151.5	—	151.5	152	1	153
	177	—	177	177	1	178
	202	—	202	202	1	203
	303	—	303	302	1	303
	404	—	404	402	1	403
154.5—155.2	101	1	102	103	1	104
	151.5	1.5	153	153	1	154
	177	1.7	179	178	1	179
	202	2	204	203	1	204
	303	3	306	303	1	304
	404	4	408	403	1	404
155.3—156.0	102	—	102	104	1	105
	153	—	153	154	1	155
	179	—	179	179	1	180
	204	—	204	204	1	205
	306	—	306	304	1	305
	408	—	408	404	1	405
156.1—156.8	102	1	103	105	1	106
	153	1.5	154.5	155	1	156
	179	1.7	181	180	1	181
	204	2	206	205	1	206
	306	3	309	305	1	306
	408	4	412	405	1	406
156.9—157.6	103	—	103	106	1	107
	154.5	—	154.5	156	1	157
	181	—	181	181	1	182
	206	—	206	206	1	207
	309	—	309	306	1	307
	412	—	412	406	1	407
157.7—158.4	103	1	104	107	1	108
	154.5	1.5	156	157	1	158
	181	1.8	183	182	1	183
	206	2	208	207	1	208
	309	3	312	307	1	308
	412	4	416	407	1	408

Haberler

SAĞLIK-İŞ KONGRESİ YAPILDI

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası'nın büyük kongresi 1-2 Ocak 1966 tarihlerinde Ankara'da yapılmıştır. Son derece olgun bir hava içinde geçen kongre'de sağlık işçilerinin gelecekleri ile ilgili önemli kararlar alınmıştır.

Kongre'nin açış konuşmasını Sağlık-İş Başkanı Abdullah Uzunal yapmış ve özetle şöyle demiştir :

«İşkolumuz diğer işkollarına nazaran değişik bir özellik taşımaktadır. Sağlık işçileri insanoğluna doğumdan ölümüne kadar hizmet eden kimselerdir. Görevleri insana hizmet olduğu için büyük bir önem taşır. Hastalık hallerinde en yakın akrabalarımızın dahi yapmaya çekindikleri hizmetleri, sağlık işçileri feragat ve fedakârlıkla ifa ederler. Hal böyle olmakla beraber en çok mağdur olan işçiler de sağlık işçileridir.»

Özellikle kamu kesiminde çalışan sağlık işçilerinin insanca yaşamak ve insanca çalışmak haklarından yoksun olduğunu belirten Uzunal, **«bu arkadaşlarımız hem memur hem işçi haklarından mahrumdurlar; sosyal güvenlikleri, iş teminatları yoktur, ücretleri çok az** demiştir.

Abdullah Uzunal'dan sonra konuşan Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürü Dr. Fikret Pamir, sağlık işçilerinin büyük bir sorumluluk duygusu içinde çalışmakta olduklarını, işçi-işveren münasebetlerinde karşılanan aksaklıkların zamanla telafi edileceğini belirterek, sağlık işkolunun özel meselelerine temas etmiş ve özetle. **«İnsan hayatı bahis konusu olduğu yerde bazı haklarımızın ertelenmesi söz konusu olabilir. Bir kaç ay devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde temsilci arkadaşlarınızın anlayışına hakikaten hayranım. Karşılıklı iyi niyetle toplantılarımız tamamlanmış, bugün için mümkün olan verilebilmiştir. Verilleceklerin sonu değildir. Sizlerin ve sizleri temsil eden arkadaşlarınızın büyük müsamahasını görmüşüzdür. Bundan sonra vazife bizimdir. Tatbikattaki aksaklıklar süratle düzeltilecektir.» demiştir.**

Kongrenin ikinci günü yapılan seçimler sonucunda :

— Abdullah Uzunal, Sağlık-İş Genel Başkanlığı'na,

— Mustafa Başoğlu, Genel Uygulama Dairesi Başkanlığı'na,

— Savaş Benli, Mali ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı'na,

— Halil Hayta, Basın Yayın ve Derleme Dairesi Başkanlığı'na,

— Ali Rıza Akıllılar, Eğitim ve Teşkilatlanma Dairesi Başkanlığı'na seçilmişlerdir.

Kongre, aidatların 5-15 lira arasında tesbiti görevini, adı Başkanlar Kurulu olarak değiştirilen Yürütme Kurulu'na vermiş bulunmaktadır.



Yeniden Sağlık-İş Başkanlığına Seçilen Abdullah Uzunal

Toplu Sözleşmeler

EGE TÜM GIDA İŞ'İN TOPLU SÖZLEŞMELERİ

Ege Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası ile Tariş ve Tütün İşverenleri Sendikası arasında bir süredenberi devam etmekte olan toplu sözleşme görüşmeleri sonuçlanmış ve her iki işyerinde de toplu sözleşme imzalanmıştır.

Sendika ile Tariş arasında imzalanan toplu sözleşmeye göre, bu işyerinde asgari ücret 10 liraya çıkarılmış ve işçi ücretlerine seyyanen yüzde 15 zam yapılmıştır. Ayrıca sendikalı işçilere 150 lira doğum, 200 lira ölüm ve yılda 14 gün tutarında ikramiye verilmesi de kararlaştırılmıştır.

Ege Tüm Gıda-İş sendikası ile Tütün İşverenleri Sendikası arasında da imzalanan toplu sözleşmeden ise, 50 bin kadar tütün işçisi yararlanmaktadır. Türkiye Tütün İşverenleri Sendikasına bağlı 52 işverenin kabul ettiği sözleşmeye göre 1 Şubat 1966 tarihinden itibaren bugüne kadar 11 lira yevmiye alan işçilere 4 lira ile 7.5 lira arasında zam yapılmaktadır.

SAĞLIK-İŞ'İN TOPLU SÖZLEŞMELERİ

Türkiye Sağlık-İş Sendikası'nın yaptığı toplu sözleşmelere ocak ayı içinde de devam edilmiştir.

Son üç sözleşme, Hacettepe Hastahanesi, Ankara Tıp Fakültesi ve İzmir Verem Savaş Derneği işverenleriyle sendika arasında imzalanmıştır. İmzalanan bu sözleşmelerle, yüzlerce Sağlık-İş üyesi, ücretlerine zam ve çeşitli yeni haklar elde etmişlerdir.

KÖY İŞLERİ BAKANLIĞI TOPLU SÖZLEŞME HÜKÜMLERİNE UYMUYOR

Ges-İş Sendikası ile Köy İşleri Bakanlığı arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi uygulamasının aksaması Afyon Milletvekili Murat Öner tarafından bir sözlü soru ile Meclise aksettirilmiştir.

Öner, Önergesinde, Sendika ile Bakanlık arasında imzalanan toplu sözleşmeye göre, Bakanlığın gezici olarak çalışan işçilere harcırah yerine maaşlarının yüzde 30'u tutarında tazminat vermeyi kabul ettiğini, ancak, 1 Mayıs 1965 tarihinden bu yana sözleşme hükümlerine uymadığını bildirmekte, meselenin mahkemeye intikali halinde, gerek Devletin ve gerekse işçilerin çeşitli zararlara uğrayacakları ileri sürülerek bu konuda ne gibi tedbirlerin alındığının Köy İşleri Bakanı tarafından cevaplandırılmasını istemektedir.

Örgütlenme

BALIKESİR BELEDİYE İŞÇİLERİ GENEL-İŞ'E KATILDI

Genel-İş Sendikası'nın yurt çapındaki teşkilâtlanma çalışmaları, gittikçe artan bir hızla devam etmektedir.

Geçen ay içinde yapılan bir kongreyle, Balıkesir Belediye İşçileri Sendikası da, yurt çapındaki teşkilâtlanma faaliyetleriyle güçlü bir sendika haline gelen Genel-İş'e katılma kararı almıştır.

İki yüz civarında delegenin katıldığı kongrede, Genel-İş Sendikası Genel Başkanı Abdullah Baştürk birçok kez söz alarak konuşmuş ve kafa ve kasa birliği yaparak bir çatı altında toplanmanın sağlayacağı yararları kongreye açıklamıştır.

İbrahim Barbaros'un başkanlık ettiği kongre sonunda, delegeler oybirliğine yakın bir çoğunlukla, eski sendikalarını feshederek Genel-İş'e katılmaya karar vermişlerdir.

Seçimler sonunda, Genel-İş Balıkesir Şube Başkanlığı'na **İbrahim Parlak**, Sekreterliğe **İsmail Aktan**, İkinci Başkanlığa **Ali Uzesen**, Saymanlığa **Ömer Faruk Canbular**, üyeliklere de **İbrahim Koç, Ersin Öztürk, Mehmet Yılmaz** ve **Cemalettin Kılıç** seçilmişlerdir.

İş Kazaları

GENE ŞEHİTLER VERİLDİ

Gerekli iş emniyetinin sağlanmadığı işyerlerinde patlak veren kazalar sonucunda, ocak ayında altı işçi canını kaybetmiş, üç işçi ise ağır yaralanmıştır.

Kazaların ilki, İstanbul'daki Çimentaş Fabrikası'nda olmuş, kazan patlaması sonucunda çevreye yayılan erimiş çelik, Yaşar Atik ve Hasan Karakaya adlarındaki işçileri feci şekilde yakarak öldürmüştür.

11 Ocak tarihinde, Karadeniz Ereğlisi, Üzülmez Bölgesi, Dilaver Ocağı'ndaki göçük olayında da, maden işçisi Osman Bozkurt, toprak altında kalarak can vermiştir. Olayla ilgili olarak Türk-İş'e bir taziyet mesajı gönderen Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem, Bozkurt'un kederli ailesine ve arkadaşlarına baş sağlığı dilemiştir.

Üçüncü kaza ise, Şark Kromları İşletmesi'ne ait Aşkale Kükürtlü kömür ocaklarında patlak veren grizu infilâki olmuştur. Bu kazada da Şükrü Yıldız, Osman Kaya ve Osman Arata yanarak ve boğularak, fecî şekilde can vermişler; Şakir Yıldız, Hamdi Yıldız ve İsmail Han adlarındaki işçiler ise ağır şekilde yaralanmışlardır.

TEDBİR ALMAYAN İŞYERLERİ

İş güvenliği müfettişleri tarafından bir yıl içinde Ege Bölgesinde yapılan kontroller sonucu, hemen bütün işyerlerinin işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti tüzüğüne aykırı hareket ettikleri anlaşılmıştır.

Bölge Müdürü Nizamettin Çetiner, müfettişlerin bin müesseseyi kontrol ettiklerini belirterek **«bizi üzen, hepsinin kanun ve nizamlara aykırı davranışta oluşlarıdır. Bu iş yerlerine birer yazı yazarak, iş güvenliğinin derhal alınmasını, aksi takdirde cezalandırılacaklarını bildirdik»** demiştir.

Öte yandan, iş güvenliği müfettişleri Aydın'da iki, Balıkesir'de bir, Cumaovası'nda bir maden ocağını kapatmıştır.

15 BİN DERİ İŞÇİSİ VEREM

Türkiye Deri-İş Sendikası Başkanı Mustafa Şahin, Başbakan ve Çalışma Bakanı'na çektiği telgraflarda, İstanbuldaki bütün işyerlerinin kontrol ettirilerek, işçilerin sosyal haklarına kavuşturulmalarını istemiştir. Şahin, İstanbul'un iki semtinde beşbine yakın ayakkabı imalathanesinin her türlü kontrolden uzak çalıştığını, buralarda çalıştırılan 45 bini aşkın işçiden 15 bininin ise verem olduğunu belirtmiştir.

ÇALIŞMA BAKANI'NDAN SÖZLÜ SORU

Maden ocaklarında iş kazalarının önünü almak için ne gibi tedbirer alındığı ve ocaklarda çalışan işçilerin hayat koşulları hakkında, Tekirdağ Milletvekili Kemal Nebioğlu, tarafından bilgi istenmiştir.

Sorularının Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem tarafından sözlü olarak cevaplandırılmasını isteyen Nebioğlu, şöyle demektedir :

«1 — Maden ocaklarında, iş güvenliğiyle ilgili mevzuat hükümleri aynen uygulanmakta mıdır?

2 — Ocaklarda gerekli emniyet tedbirleri ve sağlık şartları uygulanmakta mıdır?

3 — Maden ocaklarında çalışanlara verilen asgarî ücret yeterli bulunmakta mıdır? Değilse, hükûmetin görüşü nedir?

4 — Ocak içinde, günlük çalışmaların 8 saatten fazla olduğu iddiası doğru mudur?

5 — Ocak içinde, işçilerin muayyen miktarda maden çıkarma mecburiyeti var mıdır? Varsa, miktarı nedir? Neye göre tesbit edilmiştir?

6 — Madenlerde çalışanların emekliliğe sevkedilme yaşlarının indirilmesi hususunda hükûmetin bir görüşü var mıdır? Varsa nedir?»

Çeşitli haberler

TÜTÜN VE SİGARA İŞÇİLERİ İLE İLGİLİ TOPLANTI İSTANBUL'DA

Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İş;i Sendikaları Federasyonu'nun bağlı bulunduğu Uluslararası Tütün, İçki, Gıda İşçi Sendikaları Birliği «tütün ve sigara işçileri» ile ilgili toplantısını Mayıs ya da Haziran ayında İstanbul'da yapmayı teklif etmiş ve bu teklif kabul edilmiştir.

HABERLER

TÜTÜN, MÜSKİRAT FEDERASYONU'NUN YENİ YAYIN ORGANI

Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçi Sendikaları Federasyonu yeni bir yayın organına kavuşmuş bulunmaktadır. Onbeş günde bir çıkacak olan **«İşçi Dâvası»** adlı gazeteye yayın hayatında başarılar dileriz.

TEKSİF'DE BİR YAYIN ORGANINA KAVUŞUYOR

Teksif Sendikası, önümüzdeki günlerde bir gazete çıkaracaktır. Sendikanın organı olacak ve **«Teksif»** adını taşıyacak gazetenin çıkmasıyla ilgili hazırlıklar tamamlanmak üzeredir.

Kardeş **«Teksif»**e yayın hayatında başarılar dileriz.

ŞEKER-İŞ ARAŞTIRMA BÜROSU KURULDU

Şeker-İş Sendikası da, modern sendikacılığın gereklerinden birini gerçekleştirerek bir **«Etüd ve Plânlama Bürosu»** kurmuştur. Büronun başkanlığına, Türk-İş Araştırma Bürosu uzmanlarından Beycan Tavus getirilmiştir.

EGE TÜM GIDA-İŞ SENDİKA PAZARI AÇIYOR

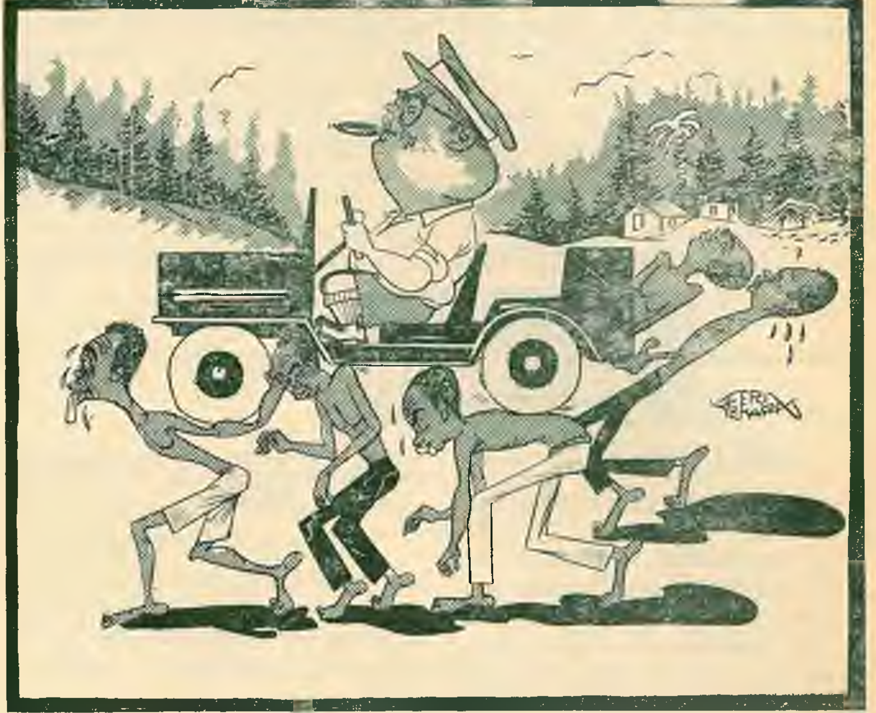
Ege Tüm Gıda İş Sendikası tarafından iki milyon lira sarfıyla düzenlenen **«Sendika Pazarı»** önümüzdeki günlerde açılacaktır.

Üç katlı, büyük bir binada 47 satış reyonunu kapsayacak «Sendika Pazarı» nda, giyim, yiyecek ve her türlü ev eşyasının bulundurulacağı öğrenilmiştir. 60 bin üyeli büyük sendikanın bu yerinde teşebbüsü sayesinde, işçiler taksitçi ve veresiyecilerin elinden kurtarılmış olacaktır.

Pazar'ın açılmasıyla ilgili hazırlıkların tamamlanmak üzere olduğu bildirilmektedir. Bir sendika yetkilisi **«Sendika Pazarı»** nı şöyle tanımlamıştır :

«Gittikçe artan hayat pahalılığı karşısında, üyelerine yardımcı olacak ve piyasa fiyatlarının haksız şişirilmesini önleyecek müessese...»

Dünyadan Haberler



İNGİLTERE'NİN RODEZYA'YA UYGULADIGI PETROL AMBARGOSUNA RODEZYA'DAKİ BEYAZLAR KENDİ IMKANLARI ILE MUKAVEMET EDİYOR.

Gazeteciler Federasyonu Rodezya'yı protesto etti

Son bir yıldır Rodezya'da bir çok gazetenin kapatılması, gazecilerin hapse atılması, basın hak ve hürriyetlerinin israrla çiğnenmesi üzerine, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu, Rodezya'daki beyaz azınlığın lideri Ian Smith'e bir telgraf çekerek, «... **bu gayri hukukî, basın hürriyetini zedeleyici davranışların 1966 dünyasında müsamaha ile karşılanacağını zannetmek boştur!»** demiştir. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu, basın haklarını kısıtlamanın, belli bir süre için bir ülkedeki muhalefeti susturabileceğini, ancak bunun tepkilerinin her zaman her yerde büyük olduğunu, belirtmekte, **«tarih, bu davranışların, bu stratejinin nasıl iflas ederek, sorumlularının felâkete sürüklendiğinin örnekleri ile doludur»** demektedir.

HÜR ÖĞRETMENLER DE

Uluslararası Hür Öğretmenler Federasyonu, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'na (ILO) müracaat ederek, Rodezya'da muhakeme edilmeksizin hapsedilen sekiz öğretmen ve sendikacının serbest bırakılması için teşebbüse geçilmesini istemiştir. Öğretmenler Federasyonu'nun Çalışma Teşkilâtı'na (ILO) sunduğu muhtırada tutukluların isimleri ve tevkif edildikleri tarihler yer almakta ve «... **Bu davra-**

ICFTU SÖZCÜSÜ «GERİ KALMIŞ ÜLKELERİN EKONOMİLERİ SARSINTIDA» DEDİ

Cenevre'de Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Komisyonunun toplantısında Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) adına bir konuşma yapan Paul Barton, «... **son on yıl zarfında geri kalmış ülkelerin ekonomileri düzeleceğine, daha kötüye gitmiştir. İktisaden geri kalmış ülkelerin ne iç, ne de dış piyasalarında olumlu bir gelişme kaydedilmemiş, insan gücü, iş imkânsızlıklarından ötürü, heba edilmekte devam olunmuştur.»** demiş ve sanayileşmiş ülkelere düşen sorumluluğu bir kere daha hatırlatmıştır. Bilindiği gibi Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun 6 ncı Dünya Kongresinde **«iktisaden geri kalmış ülkelerin ihtiyaçları»** nın neler olduğu tesbit edilmiş ve sanayileşmiş ülkelerin bu konuda yapabilecekleri, **«işçi görüşü»** olarak, dünya kamu oyuna duyurulmuştu. O tarihten beri, bu alanda önemli kabul edilebilecek hiç bir tedbir alınmadığı gibi, sanayileşmiş ülkelerin milli gelirlerinin % 1'i oranında maddi ve teknik yardım yapmaları gerektiği görüşüne de itibar edilmemiş, geri kalmış ülkeler, kaderlerine terkedilmişti. Buna karşı ilk tepki, geçen Eylül ayında New York'da yapılan Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı'nda su yüzüne çıkmış ve geri kalmış ülkelerin temsilcileri **«77»** ler adı altında, sanayileşmiş ülkelere şiddetle hücum ederek, dünya ticaretinin kendi aleyhlerine, sanayileşmiş ülkeler lehine yapılmakta olduğunu, ancak bunun ticaret ve kalkınma tedbirleriyle ve kabul edilen ilkelerle bağdaşmadığını, bu durumun ekonomilerini çıkmaza soktuğunu anlatmışlardı. ICFTU Temsilcisi Paul Barton Cenevre Konferansı'nda bu gelişmeleri tekrar hatırlatarak, sanayileşmiş ülkelerin, duruma bir an evvel eğilmeleri gerektiğini belirtmiştir.

★

ICFTU YENİ İSPANYOL GREV KANUNU'NU TAKBİH ETTİ

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonu (**ICFTU**) Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'na gönderdikleri bir ortak bildiriyle, İspanya'da yürürlüğe giren yeni **«Grev Kanunu»** nu takbih etmişlerdir.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı Genel Direktörü David A. Morse'a gönderilen bildiride, «... **Yeni İspanyol Grev Kanunu'nun sendika hak ve hürriyetleriyle asla bağdaşamıyacağı, hür sendikacılık ilkelerine aykırı bu tutuma bir son verilebilmesi için Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın teşebbüse geçmesi gerektiği»** belirtilmektedir.

İspanya Parlementosu (Cortes) 21 Aralık 1965 tarihinde İspanyol Ceza Kanunu'nun grevlerle ilgili hükümlerinde bir değişiklik yapılmasını öngören kanun teklifini kabul etmiştir. Buna göre İspanya'da grev yapılabilmesi için, **«grevin; devletin güvenliğini tehlikeye dü-**

Kısa Haberler

DOMİNİK'TE 3 SENDİKA LİDERİ TEVKİF EDİLDİ

Dominik'te, teşkilâtlandırmış bulundukları 11,000 işçinin daha yüksek bir ücret seviyesine kavuşabilmesi için grev çağrısında bulunan üç sendika liderinin tevkif edildiği öğrenilmiştir. Tevkif edilenler Dominik Şeker Sanayii İİşçileri Sendikası'nın liderleridir. Aynı işkolunda Aralık ayında 35,000 işçinin iştirakiyle yapılan grev bir hafta sürmüş ve hükümetin işçi taleplerini yerine getireceğini söz vermesi üzerine durdurulmuştu.

ENDONEZYA İŞÇİ KONFEDERASYONU FİAT ARTIŞINA TEDBİR İSTEDİ

Endonozya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (GASPIINDO) Başkan Sukarno'ya bir muhtıra vererek tüketim malları fiatlarının hızla artması karşısında 2,500,000 üyesinin düştüğü feci durumu belirtm işve acilen tedbir alınmasını istemiştir. Son aylar zarfında bir çok malların fiatları iki-üç misli artmış bulunmaktadır. Başkan Sukarno cevabi mesajında, fiat artışlarının önlenebilmesi için derhal bazı iktisadi tedbirlerin alınacağını açıklamıştır.

GEORGE MEANY TEKRAR BAŞKAN

Amerikan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (AFL-CIO) nun 6 ncı Kongresi geçen ay içinde yapılmış ve Başkan George Meany tekrar oybirliğiyle seçilmiştir.

10.000 ADEN İŞÇİSİ GREV YAPTI

Aden Sendikacılık Hareketi'nin en büyük grevi geçen ay içinde yapılmış ve 48 saat sürmüştür. Aden Hükümet Memurları Sendikası ile Aden İngiliz Üssü İşçileri Sendikası 10,000 üyesini 48 saatlik bir greve başlatmış ve ücretlerle çalışma saatleri konusunda işçi hakları korunmadığı müddetçe bu gibi grevlere devam olunacağını bildirmiştir. Grev sırasında her hangi bir olay olmamıştır.

OECD BAKANLAR TOPLANTISI YAPILDI

İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilâtı (OECD) Bakanlar toplantısı 12 Ocak 1966 tarihinde Paris'de yapılmıştır. Toplantıda «Uluslararası Bilimsel işbirliği ve bununla ilgili problemler»; «sosyal bilimler ve hükümetlerin politikası»; «Bilimsel araştırma ve kalkınma problemleri» **görüşül**müştür.

şürmemesi, devlet otoritesini sarsmaması, günlük hayatın normal akışını baltalamaması ve ulusal üretime ciddi bir şekilde zarar vermemesi» gerekmektedir. Kanunun değiştirilen hükmü, bütün grevleri fesatçılık ve isyan hareketi olarak kabul etmekteydi. ICFTU, yapılan bu değişikliğin hiç bir mana ifade etmediğini, bu hükümle, hükümetin her grevi gayri kanuni ilân edebileceğini belirtmiştir.

ICFTU ve IFCTU Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın, sendika hak ve hürriyetlerini teminat altına alacak, toplu pazarlık ve grev hakkını düzenliyecek kanunların çıkartılması için İspanya Hükümeti nezdinde teşebbüse geçmesini istemişlerdir.

★

ICFTU İCRA HEYETİ TOPLANIYOR

★

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) İcra Heyeti 1-3 Şubat 1965 tarihleri arasında Brüksel'de toplanacaktır. ICFTU İcra Heyeti 27 üyeden meydana gelmektedir. ICFTU Başkanı Storti başkanlığında yapılacak olan toplantıya Genel Sekreter Ömer Becu, ICFTU Bölgesel ve Uluslararası İşkolu Federasyonları (ITS) temsilcileri iştirak edecek ve ICFTU'nun teşkilâtlanma çabaları, Afrika'daki son gelişmeler görüşülecektir. Diğer yandan, ticaret ve kalkınma problemleri, gelişmekte olan ülkelerdeki eğitim faaliyetlerinin koordinasyonu, mesleki eğitim ve kooperatifçilik problemleri, uluslararası alanda sendikalararası işbirliği konusu da gündemde yer almaktadır.

★

JAPON GEMİ ADAMLARI İKİ AYDA DÖRDÜNCÜ GREVE BAŞLIYORLAR

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Ömer Becu, 140,000 Japon gemi adamının grevinin, işçilerin haklı talepleri kabul edilinceye kadar, destekleneceğini bildirmiştir. Japonya Gemi Adamları Sendikası 27 Kasım 1965 tarihinden bu yana çeşitli zamanlarda üç defa greve başvurmuş ve grev 55 limandaki 1500 gemiyi işlemez hale sokmuştur. 140,000 gemi adamının katıldığı ilk grev 27 Kasım — 6 Aralık günleri arasında yapılmıştır. Bir anlaşmaya varılamaması üzerine sendika, üyelerini, yeniden greve başlatmış ve bu da 7 Aralıktan 18 Aralık'a kadar sürmüştür. Son olarak 19 Aralık'da başlatılan grev ayın 25 ine kadar sürmüş ve Ocak ayının 25.inde tekrar greve başlamak üzere nihayete ermiştir.

Hükümetin, gemi adamları grevinde, arabuluculukla görevlendirdiği komitenin hazırladığı andlaşma metnini tarafların reddetmesi karşısında dördüncü greve muhakkak nazarıyla bakılmaktadır.

★

İSKANDİNAV ÜLKELERİ İŞÇİ LİDERLERİ TOPLANTISI YAPILDI

İskandinav ülkeleri işçi liderleri toplantısı Norveç, İsveç, Danimarka temsilcilerinin iştirakıyla geçen ay içinde Stokholm'de yapılmıştır. Toplantıda işçi sendikalarının politikaları gözden geçirilmiş ve ortak menfaatlerin korunması için işbirliği halinde nasıl hareket edileceği tesbit edilmiştir. Bölgesel mahiyetteki bu toplantılara uzun yıllardan beri devam edilmektedir.

★

ICFTU TARIM İŞÇİLERİNİN PROBLEMLERİNİN ELE ALINMASINI İSTEDİ

Cenevre'de çalışmalarına başlıyan Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) Tarım Komisyonu'nda bir konuşma yapan ICFTU Cenevre Temsilcisi Herbert Meier, tarım işçilerinin problemlerini anlatmış ve ilk tedbir olarak, **«sendika hürriyeti ve toplu pazarlık hakkı»** yla ilgili ILO Sözleşmelerinin uygulanmasını istemiştir. Tarım işçilerinin yaşama seviyelerinin yükseltilebilmesi için, her şeyden önce, bunların, sendikalaşma çabalarına yardımcı olmak gerektiğini belirten Herbert Meier, **«hükümetler bu konuda pasif tutumlarını muhafa-**



Arjantin'in başkenti Buenos Aires'de kanuni bir greve başvuran işçilerle polis arasında çatışma olmuştur. Buenos Aires Belediyesi ile Arjantin Genel Hizmetler Sendikası arasındaki toplu pazarlık görüşmelerinin olumlu bir sonuç vermemesi üzerine greve başvuran işçilere, polis, gaz bombası ve coplarla hücum etmiş ve olaylar sırasında bazı işçiler yaralanmışlardır. Uluslararası hür sendikacılık alemi tarafından nefret ve üzüntüyle karşılanan bu zorbalık olayı üzerine ICFTU Güney Amerika Bölgesel Teşkilâtı Arjantin Hükümeti'ne bir telgraf çekmiş ve girişilen baskı hareketini protesto etmiştir.

za etmekte, hatta bu çabaları baltalama gayreti içinde görünmektedirler; sendikalar vasıtasıyla halli mümkün olan problemlerin çoğu ya sendikaların kurulmasına izin verilmediği ya da toplu pazarlık hakkı işlemez hale sokulduğu için olumsuz sonuçlanmaktadır. ILO İdare Heyeti, bu duruma derhal müdahale etmeli ve tarım işçilerinin problemlerini ele almalıdır.» demiştir.

ILO Tarım Komisyonu 26 uzmandan meydana gelmektedir. Bunların 12 si hükümetleri, 14 ü ise işçi ve işverenleri temsil etmektedir.

★

ICFTU, OECD KONFERANSINI BOYKOT ETTİ

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (**ICFTU**) Avrupa Bölgesel Teşkilâtı (**ERO**) 1-4 Şubat 1966 tarihleri arasında Zürih de (**İsviçre**) yapılacak olan OECD Konferansını, İspanyol işçi temsilcilerinin de katılacağının öğrenilmesi üzerine, boykot etmeğe karar vermiştir. Otomasyon konusunda yapılacak olan konferans bir yıldır, aynı sebeple, ertelenmekteydi. ICFTU İspanya'da işçi hak ve hürriyetleri teminat altına alınana kadar, İspanyolların işçi temsilcilerinin katılacağı her hangi bir toplantıya hür sendika temsilcilerinin katılmamasını kararlaştırmış bulunmaktadır.

★

TUNUS İSÇİ KONFEDERASYONU 20 NCİ KURULUŞ YILINI KUTLUYOR

Tunus İşçi Sendikaları Konfederasyonu (UGTT) 20 Ocak 1966 günü 20 inci kuruluş yılını kutlamıştır. 1946 Ocağında kurulan UGTT bugün 160,000 işçiyi temsil etmekte ve 1951 yılından beri Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ICFTU) üyesi bulunmaktadır. Kutlama törenine ICFTU Genel Sekreter Yardımcısı Alfred Braunthall katılmıştır.

★

PORTO RİKO GAZETECİLER GREVİ ÜÇ AYDIR DEVAM EDİYOR

Porto Riko Gazeteciler Sendikası'nın 140 üyesinin **«El Mundo»** Gazetesinde 6 Kasım 1965 günü başladıkları grev halen devam etmektedir. Çalışma şartlarında ve ücretlerde çıkan anlaşmazlık üzerine işçiler ve gazeteciler greve gitmeğe mecbur kalmışlardı. «El Mundo» Gazetesi Porto Riko'nun en büyük gazetelerinden biridir.

★

İSVEÇ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (LO) GENEL GREVE Mİ GİDİYOR?

İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile İsveç İşverenler Konfederasyonu (SAF) arasında merkezi olarak başlıyan toplu pazarlık görüşmeleri, işverenlerin olumsuz tutumuyla, çıkmaza girmiş bulunmaktadır. İşçilerin genel olarak % 10 nisbetinde bir ücret zammı istedikleri öğrenilmiştir. İsveç'de gerek işçi, gerekse işveren kuruluşları son derece kuvvetlidirler. Uzun yıllardan beri çalışma barışının muhafazası için büyük bir anlayış gösteren tarafların, bu defa da probleme bir çözüm yolu bulacaklarına inanılmakla beraber, İsveç'de toplu pazarlık müzakerelerinde, işverenlerin bu derece aksi davranışlarıyla son yıllarda, ilk defa karşılaşılması, bir genel grev tehlikesi yaratmıştır. İşverenler, geçen yılki sözleşmenin uzatılmasını istemekte ve ücret zammına yanaşmamaktadırlar.

ICFTU'nun üçüncü işçi eğitim merkezi Meksika'da açılıyor





Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Güney Amerika Bölgesel Teşkilatı (ORIT) nın Meksika'da «Mexico City» de yakında açacağı «sendikacılık koleji» ile ICFTU'nun üçüncü işçi eğitim merkezi çalışmalarına başlamış olacaktır. Yanda üstteki resimde temele ilk taş indirilirken (soldan sağa doğru) Morelos Eyaleti (Meksika) Valisi, ICFTU Genel Sekreteri Ömer Becu, o tarihlerde ICFTU ve bugün İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Arne Geijer, Meksikalı İşçi Lider Fidel Valesquez görünmektedirler. Aşağıda ise, yarı yarıya tamamlanmış bulunan kolej binası görülmektedir.

NEWYORK GREVİNDEN RESİMLER



SENDİKALILAR EL İLÂNLARI DAĞITIYOR — Onüç gün süren Nev York grevinde Sendika, kamuoyunun desteğini sağlamak için büyük bir kumpanyaya girişti. Metroların ve otobüslerin işlememesi yüzünden işlerine yürüyerek gitmek zorunda kalan New York halkına, işçi taleplerinin haklı olduğunu anlatmak biraz zor oldu. Sendika, bastırdığı milyonlarca broşür ve el ilânını New York'lulara dağıtmak için 36,000 üyesini seferber etti. Resimde Brooklyn Köprüsü yanındaki yer altı geçidinden çıkan New York'lular, Sendika tarafından dağıtılan broşür ve el ilânlarını okurken görülmektedirler.



MICHEAL J. QUILL ÖLDÜ — New York Ulaştırma İşçileri Sendikası Başkanı Michael J. Quill 28 Ocak akşamı geçirdiği bir kalp krizi sonucu ölmüştür. 1 Ocak'ta başlayan grevin beşinci günü, New York Yüksek Mahkemesi, Michael Quill ile sekiz arkadasının tevkifini kararlaştırmış, ancak hüküm infaz edilmeden Quill kalp krizi geçirmiş ve hastahaneye kaldırılmıştı. Quill iyileşmesi ve hakkındaki tevkif kararının kaldırılması üzerine 13 Ocak günü taburcu edilmişti.



BAŞKANIN BASTONU VE BAVULU — Sendika Başkanı Michael J. Quill'in bavulu hapishaneye götürülüyor... Michael J. Quill, 5 Ocak'da tevkif edilmiş ve New York Hapishanesi'ne getirilmişti. Resim, hapishane binası önünde, New York Yüksek Mahkemesi'nin tevkif kararını protesto eden grevcileri ve Başkan Quill'in



GREVDEN SONRA — New York Otobüs şoförü Frank Watson, grevin başarıyla sonuçlanmasının huzuru ve neşesi içinde. Büyük bir şevkle tekrar işine sarılacak.



OTOBÜS İŞLEMEYİNCE — Otobüs ve metroların işlememesi üzerine Newyork'lular işlerine ya yürüyerek ya da başka araçlar kullanarak gidip gelmek zorunda kaldılar. Bu araçlardan biri de

















Ekmek, Sulh ve Hürriyet

Daha önce söylemiştik

AÇIKLAMA

İş Hukuku

çalışma hayatımız

Şiddet hareketi

zihniyet ki..

Ölüme yakın insanlar

TÜRK-İŞ'in

Vermeyin

Bir uyarma

işçi düşmanlığı

Grevler

İşçiye karşı silah

Sendikalar beğenmediklerini seçtirmezler

ŞİMDİ SIRA BİZDE

Kanun diye, kanun diye kanunlar tepelendi...

"Önce Yurt denilsin..

alma sanatı...

Olaylardan ders



















